صــرف مقــابل

رصيــد الأجازات

في

ضوء القضاء والفقه

الأحكام العامة للمقابل النقدي لرصيد الأجازات – العاملين المستحقين لرصيد الأجازات – فتاوى مجلس الدولة لصرف مقابل رصيد الأجازات - الأجازة السنوية في قانون العمل الجديد – الأجازة المرضية – تعويض الأجر - الأجر الذي على أساسه يحسب رصيد الأجازات - صرف مقابل رصيد الأجازات بالعملة الرسمية للبلاد – مدة تقادم دعوى المطالبة بمقابل الأجازات – حكم المحكمة الدستورية بأحقية العامل لصرف رصيد الأجازات – صيغ دعاوى رصيد الأجازات – وموضوعات أخرى .

تأليف

شريف أحمد الطباخ

المحامي بالنقض والإدارية العليا

البـــــاب الأول : الأحكـــام العامـــة للمقـــابل النقـــدي لرصيـــد الأجـــازات

الفصل الأول : صـــرف مقـابـل رصيـــد الأجــازات

المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية وإنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

يجب في جميع الأحول التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاده رصيده من الأجازت الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر .

ثم عدلت الفقرة الأخيرة من هذه المادة بالقانون ٢١٩ لسنة ١٩٩١ وأصبحت تنص على أنه " فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاده رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته ، وذلك بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بجلسة ٢٠٠٠/٥/٦ في القضية ٢ لسنة ٢١ق دستورية بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من عدم جواز حصول العامل على مقابل رصيد أجازاته الاعتيادية فيما يزيد على أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

ومن حيث أن المادة ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقانون ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ تنص على أن " أحكام المحكمة في الدعاوى الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة وللكافة ويترتب على الحكم بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم ما لم يحدد الحكم لذلك تاريخا آخر ، على أن الحكم بعدم دستورية نص ضريبي لا يكون له في جميع الأحوال إلا أثر مباشر وذلك دون إخلال باستفادة المدعى من الحكم الصادر بعدم دستورية هذا النص .

ومن حيث أن المستفاد مما تقدم أن المشرع نظم في المادة ٦٥ حق العامل في الأجازة السنوية كحق مقرر له يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وحدد لها مدداً تختلف باختلاف مدة خدمة العامل وسنه ولم يجز لجهة الإدارة تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل وفي المقابل أجاز المشرع للعامل الاحتفاظ بما يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع الضوابط للحصول على أجازة من هذا الرصيد أثناء مدة خدمته فإذا انتهت قبل تمكنه من استنفاذ ما تجمع له من رصيد حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن حرمانه من هذه الأجازات مع قيده وألا يجاوز ما يتقاضاه مقابل هذا الرصيد أربعة اشهر وهو القيد الذي حكمت المحكمة الدستورية بعدم دستوريته متى كان عدم الحصول عليه راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل وقد نشر هذا الحكم بالجريدة الرسمية في ٢٠٠٠/٥/١٨ وكانت أحكام المحكمة الدستورية العليا لها حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة للدولة وسلطاتها باعتبارها المنوط بها رقابة دستورية القوانين واللوائح مما يقتضي أعمال أثر هذا الحكم ما لم تكن الحقوق والمراكز التي تعلق بها النص المقضي بعدم دستوريته قد استقرت بناء على حكم بات أو انقضت بالتقادم .

ومن حيث أن مؤدى عدم دستورية هذا القيد أحقية العامل في المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي حرم منها بسبب حاجة العمل ومقتضياته كتعويض عن حرمانه من هذه الأجازات . في هذا المعنى حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢ لسنة ٢٠ق (طلبات أعضاء) جلسة ٢٠٠٠/٩/٩ وحكم محكمة النقض دائرة طلبات رجال القضاء في الطلب رقم ٤١ لسنة ١٩٦٨ ق (رجال قضاء) جلسة ٢٠٠١/٤/٣ وفتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ملف رقم ٢٧٧/٢/٢٨٦ جلسة ١٩٩٨/٣/١٨ ، ملف ٥٨٠/٦/٨٦ جلسة ٢٠٠٠/٢/٧ ، ملف ٥٨٢/٦/٨٦ جلسة ٢٠٠١/٦/٢٦ ، ملف ١٠١/١/٥٨ جلسة ٢٠٠٢/٣/٦ .

ومن حيث أن عبء الإثبات يقع بحسب الأصل على عاتق المدعى إلا أن الأخذ بهذا الأصل في مجال منازعات الإدارة الناشئة عن العلاقة الوظيفية أمر لا يستقيم مع واقع الحال وقواعد العدالة نظرا لاحتفاظ جهة الإدارة بالأوراق والمستندات والملفات ذات الأثر في حسم النزاع وعليها من ثم تقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع والتي من شأنها إنزال حكم القانون على المنازعة فإذا ما تقاعست عن ذلك فإن هذا التقاعس يقيم قرينة قانونية لصالح خصم الإدارة بصحة الوقائع التي أورد بعريضة طعنه . (المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمى ٣٣٦٤ ، ٥٤٢٥ لسنة ٤٤ق جلسة ٢٠٠١/٦/٢٣).

وقد قضى بأن : الثابت أن المدعى كان من العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي ثم أنهيت خدمته اعتبارا من ١٩٩٣/٧/٢٩ ، وكان له رصيدا من الأجازات الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل انتهاء مدة خدمته ولم تقم جهة الإدارة بصرف المقابل النقدي له عن كامل رصيد أجازاته التي لنم يستنفذها بسبب العمل وقدرها ٥٤٩ يوما .

ولما كان قيام المدعى بأعمال وظيفته واستمراره في أداء أعبائها طوال مدة خدمته بما فيها المدة المقابلة لرصيد أجازاته الاعتيادية إنما يقطع بذاته بأنه كانت لذلك ضرورة اقتضت منه الاستمرار في النهوض بأعبائها وامتثالا منه لواجبات - وظيفته ولا يمكن القول بأن العامل قد ادخر رصيد أجازاته للحصول على المقابل النقدي له وذلك أن العامل يفترض فيه أنه لن يأخذ أكثر من المقابل الخاص بثلاثة اشهر قبل تعديل المادة (٦٥) ، ٤ أشهر بعدها فلماذا استمر هو وغيره في الادخار لرصيد لن يحصل على المقابل له .

ومن حيث أنه بالبناء على ما تقدم فإنه يتعين الحكم بأحقية المدعى في الحصول على المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها بسبب ظروف العمل والذي لم يتم صرفه إليه . (الدعوى رقم ٤٦٧١ لسنة ٢٧ق المحكمة الإدارية طنطا)

وقضى أيضا بأن : ومن حيث أن المادة (١) من الدستور تنص على أن " العمل حق واجب تكفله الدولة ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع ولا يجوز فرض أى عمل جبرا على المواطنين إلا بمقتضى قانون لأداء خدمة عامة وبمقابل عادل .

ومن حيث أن المادة ٦٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٧٨/٤٧ تنص على أن تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها في حدود الأجازات المقررة والمواد التالية وفقا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة وتنص المادة ٦٥ من ذات القانون المعدلة بالقانون رقم ٩١/٢١٩ على أن يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية .

فيما عدل العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :

١٥ يوما في السنة الأولى .

٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة .

٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة .

٤٥ يوما لمن تجاوز سنه الخمسين .

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة ويحتفظ العامل برصيد أجازته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أربعة أشهر ، ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم.

وتنص المادة الثانية من القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ بتعديل الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن تسري أحكام هذا القانون على العاملين بكادرات خاصة ويلغى كل حكم ورد على خلاف ذلك في القواعد المنظمة لشئونهم .

ومفاد ما تقدم أن الدستور خول السلطة التشريعية بنص المادة ١٣ سالفة البيان تنظيم حق العمل بما لا يمس بحقوق العامل ويندرج تحتها الحق في الأجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل استحقها وإلا كان ذلك عدوانا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بالتزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها .

ومن حيث أن المشرع نظم في المادة ٦٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة حق العامل في الأجازة السنوية كحق مقرر له يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة ، وحدد للأجازة السنوية مدد تخلف باختلاف مدة خدمة العامل وسنه ، ولم يجز لجهة الإدارة تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاؤها لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل في المرفق ، وفي المقابل أجاز المشرع للعامل الاحتفاظ بما يكون له من رصيد أثناء مدة خدمة العامل فإذا انتهت خدمة العامل قبل تمكنه قانونا أو فعلا من استنفاد ما تجمع له من رصيد الأجازات الاعتيادية حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن حرمانه من هذه الأجازات.

ومن حيث أن المشرع في المادة ٦٥ المشار إليها بعد تعديلها بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ والذي يسري اعتبارا من ١٩٩١/١٢/٨ على جميع العاملين المدنيين بالدولة والمعاملين بنظم وظيفية خاصة قيد اقتضاء هذا البدل بشرط ألا تجاوز مدة الرصيد الذي يستحق عنها البدل النقدي أربعة اشهر ، إلا أن المحكمة الدستورية العليا حسمت ما ثار من خلاف في المسألة الدستورية التي أحاطت بهذا الشرط بحكها الصادر بجلسة ٦ مايو سنة ٢٠٠٠ في القضية رقم ٢ لسنة ٢١ قضائية دستورية ، والذي يقضي بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

وإذ نشر هذا الحكم في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٠٠/٥/١٨ ، وكان مقتضى المادتين ٤٨ ، ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٩ أن يكون لقضاء هذه المحكمة في الدعاوى الدستورية حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة إلى الدولة بسلطاتها باعتباره قولا فصلا لا يقبل تأويلا ولا تعقيبا من أى جهة كانت ، ومن ثم فإن المحكمة تتقيد بقضاء المحكمة الدستورية العليا المشار إليه وتعمل مقتضاه على وقائع الدعوى الماثلة باعتبار أن هذا القضاء يعد كاشفا عما بنص التشريعي من مورد دستوري مما يؤدي إلى زواله وفقده قوة نفاذه منذ بدء العمل به فيسري هذا القضاء على الوقائع والعلاقات السابقة على صدور الحكم بعدم الدستورية التي اتصل بها النص مؤثرا فيها ما لم تكن الحقوق والمراكز التي يرتبط بها قد استقر أمرها قبل قضاء المحكمة الدستورية العليا المشار إليه بناء على حكم قضائي بات أو كانت قد انقضت بالتقادم .

ومن حيث إن نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المحكوم بعدم دستوريته قد حجب عن المدعى أصل حقه في الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما أو الشهور الأربعة المنصوص عليها في المادة ٦٥ سالفة البيان ، فإن مؤدى ذلك أحقية المدعى في هذا المقابل عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي حرم منها بسبب مقتضيات العمل وذلك كتعويض عن حرمانه من هذه الأجازات . (يراجع حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢ لسنة ٢٠ق (طلبات أعضاء) الصادر بجلسة ٩ من سبتمبر سنة ٢٠٠٠ ، وحكم محكمة النقض - دائرة طلبات رجال القضاء - في الطلب رقم ٦٨/٤١ق (رجال قضاء) الصادر بجلسة ٣ من أبريل سنة ٢٠٠١ ، وفتوى الجمعية العمومية لقسمة الفتوى التشريع ملف رقم ٥٧٩/٦/٨٦ جلسة ٧ من فبراير سنة ٢٠٠١ ، وحكم المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمى ٣٣٦٤ ، ٥٤٣٥ لسنة ٤٤ق . ع الصادر بجلسة ٢٣ من يونيو سنة ٢٠٠١ ولا يغير من هذه النتيجة خلو ملف خدمة المدعى مما يفيد تقدمه بطلبات بالحصول على أجازات لم يبت فيها أو رفضت أو مما يفيد أن عدم حصوله على رصيد أجازاته الاعتيادية راجع إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل أدت إلى عدم حصول المدعى على أجازته الاعتيادية سواء عمت هذه الأسباب كامل المرفق صدعا بطبيعة العمل فيه دوما أو مؤقتا أو خصت وظائف معينة طوعا لمقتضياتها أو اقتصرت على المدعى ذلك أنه فضلا عن التطبيق السليم لقاعدة الأجر مقابل العمل يؤدي إلى القول بأنه إذا أدى العامل عمله استحق عنه أجره إن العلة تدور مع المعلول وجودا وعدما ، فعلة المنح للمقابل النقدي هو عدم القيام بالأجازة وأداء العمل فعلا بدلا من القيام بالأجازة فإذا تحقق المناط بعدم القيام بالأجازة وأداء العمل تحقق لمعلول وهو منح المقابل ، وبذلك يتحقق التوازن الحقيقي بين العامل وجهة الإدارة التي لا شك أثرت بمقدار قيمة مدة العمل التي كان يستحق العامل عنها أجازة خاصة

وأنه لا يتصور عقلا ومنطقا في ظل أحكام كانت تحدد الحد الأقصى لمقابل الأجازات بأنها أربعة أشهر ، ألا يطالب العامل بأجازة اعتيادية تمثل له ميزة وتحقق له امتيازا إلا إذا كان ذلك راجعا الى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل خل فيه ، ومن ثم يتعين على جهة الإدارة تعويضه عنها .

فإذا أضيف إلى ما تقدم أن عبء الإثبات في مجال منازعات الإدارة الناشئة عن العلاقة الوظيفية يقع حسبما استقر عليه قضاء مجلس الدولة – على عاتق جهة الإدارة نظرا لاحتفاظها بالأوراق والمستندات والملفات ذات الأثر في حسم المنازعات المشار إليها ، ومن ثم يكون على جهة الإدارة أن تثبت أن عدم منح العامل الأجازة الاعتيادية التي استحقها إبان خدمته فيما جاوز مدة الأربعة أشهر كانت عن رغبته وإرادته ولا يكتفي في هذا الشأن بالمسلك السلبي العامل لعدم التقدم بطلب مكتوب لجهة الإدارة للحصول على أجازة لأن هذا المسلك لاقى قبولا من جهة الإدارة باعتباره محققا لمصلحتها التي لولا وجودها لأجبرت العامل على الحصول على الأجازة التي استحقها وتجاوز بها الحد الأقصى المسموح له بالاحتفاظ به وقدره أربعة أشهر .

ومن حيث أن أوراق الدعوى الماثلة قد جاءت خلوا مما يفيد أن عدم منح المدعى الأجازات الاعتيادية التي استحقها إبان خدمته والتي جاوزت مدة الأربعة الأشهر يرجع إلى رغبته وإرادته المنفردة بمعول عن رغبة وإرادة جهة الإدارة فإنه يتعين القضاء بتحمل جهة الإدارة لمتابعته لتبعة مسلكها هذا وبأحقية المدعى في مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها محسوبا على أجره الأساسي عند انتهاء خدمته مضافا إليه العلاوات الخاصة مع مراعاة خصم ما سبق صرفه له .

ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بمصروفاتها عملا بحكم المادة ١٨٤ من قانون المرافعات .

فلهذه الأسباب :

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في تقاضي مقابل نقدي عن كامل أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها على النحو المبين بالأسباب وألزمت الجهة الإدارية المصروفات . (الدعوى رقم ٢٠٤١ لسنة ٢٠ق جلسة ٢٠٠٢/١/٢٨ القضاء الإداري المنصورة) وبأنه " المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانونين رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ ، ٢١٩ لسنة ١٩٩١ تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية .

وقد قضى أيضا بأن : ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية .

استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة اشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول العادل من البدل النقدي أوصت أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة اشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (يراجع في ذلك حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٦)

ومن حيث أن ما أشارت إليه جهة الإدارة في سياق ردها على الدعوى من أنه كان يجب على المدعى إثبات أن عدم حصوله على أجازاته الاعتيادية كان راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل إذ أن ذلك مردود عليه بأن المستقر عليه أنه وإن كان الأصل أن عبء الإثبات يقع على عاتق المدعى أن الأخذ بهذا الأصل على إطلاقه في مجال المنازعات الإدارية لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر إلى احتفاظ الإدارة في غالب الأمر بالأوراق والوثائق والملفات والسجلات ذات الأثر الحاسم في تلك المنازعات إيجابيا أو سلباً وإذا فإن هذه الجهة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع في إثباته إيجابا أو نفيا ومن جهة أخرى فإن ملف خدمة الموظف وهو مرآه حياته الوظيفية تحت يد جهة الإدارة وهى التي تتولى حفظ الأوراق والمستندات المتعلقة بالأجازات فنية وليس للعامل دخل فيما يحتويه هذا الملف من أوراق تؤيد أو تنفي تعلق أو عدم تعلق قيامه بالأجازة بمصلحة العمل .

ومن حيث أن الجهة الإدارية لم تقدم ما يفيد صحة ما أشارت إليه في هذا الشأن الأمر الذي يتعين معه الالتفات عنه وعدم الأخذ به سيما وأن هذه الجهة باعتبارها القائمة على تنظيم المرفق العام وضمان استمرار وحسن سير العمل هى المنوط بها قانونا تحديد ما إذا كانت مصلحة العمل في حاجة إلى إبقاء العامل في عمله دون الحصول على أجازاته الاعتيادية يعد قرينة على أن ذلك راجع إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل وإلا لما صرحت له بذلك ومنحته هذه الأجازة أو رفضها يرجع إليها وحدها ودون تدخل من طالب الأجازة .

ومن حيث أن الأوراق قد جاءت خلوا من أن عدم حصول المدعى على الأجازة يرجع لأسباب خاصة به وليست مرتبطة بمصلحة العمل ، ومن ثم فإنه يحق له الحصول على المقابل المادي النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع ٩٠٠ يوما بعد خصم ما سبق صرفه له مقابل رصيده هذه الأجازات بمجموع أربعة أشهر ١٢٠ يوما من كامل رصيد هذه الأجازات البالغ ١٠٢٠ يوما. ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بمصروفاتها اعمالا لنص المادة ١/١٨٤ مرافعات . (الدعوى رقم ٦٢١٩ لسنة ٦ق جلسة ٢٠٠٢/٧/٣١ محكمة القضاء الإداري طنطا ، راجع في كل ما سبق شريف الطباخ - المحامي - موسوعة العاملين المدنيين بالدولة - ص٧٦ وما بعدها - مرجع سابق).

الفصل الثاني : التطبيق العملي لرصيد الأجازات

أحقية العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون بصرف مقابل رصيد الأجازات :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أن المادة (٥٩) من لائحة النظام العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون المشار ذكرها والتى تحكم واقعة الدعوى تنص فى فقرتها قبل الأخيرة على أنه : فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية يستحق عن هذا الرصيد أجرة الشامل الذى كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجرة خمسة أشهر .

وحيث أن نطاق الدعوى الدستورية إنما يتحدد بما يكون لازما للفصل فى لطلبات الموضوعية وهو ما تتحقق به المصلحة الشخصية للمدعى لما كان ذلك وكان النزاع الموضوعى يدور حول حق المدعى المقابل النقدى لرصيد أجازاته فيما زاد عن خمسة أشهر ، فإن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر فى نص الفقرة قبل الأخيرة من المادة (٥٩) من اللائحة المشار إليها فيما تضمنه من وضع حد أقصى لرصيد الأجازات الذى يستحق مقابلا عنه .

وحيث أن اتحاد الإذاعة والتليفزيون وفقا لقانون إنشائه رقم ١٣ لسنه ١٩٧٩ ، وهو الإذاعة المسموعة والمرئية فى جمهورية مصر العربية ، ومن ثم شخص من أشخاص القانون العام ، ويعتبر العاملون فيه موظفين عامين يرتبطون به بعلاقة تنظيمية تحكمها لائحة نظام العاملين الصادرة بقرار رئيس مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون ، التى تتضمن النص المطعون فيه ، وهى بهذه المثانة وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة تعتبر تشريعا بالمعنى الموضوعى تمتد إليه الرقابة الدستورية لهذه المحكمة ، ومن ثم يكون الدفع المبدى من هيئة قضايا الدولة بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى فى غير محله جديرا بالرفض .

وحيث أنه من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها وأثارا يرتبها فى مجال حق العمل ضمان الشروط التى يكون أداء العمل منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا ترهق هذه الشروط بفحواها البيئة العمل ذاتها ، أو تناقص بآثارها ضرورات أداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ، ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التى يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها ، وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غايتها ، يستوى فى ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية.

وحيث أن الدستور وان خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق لعمل إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهرة ، ولا أن تتخذ مكن حمايتها للعامل موطئا لإهدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك تتصل بالأوضاع التى ينبغي أن يمارس العمل فيها ، ويندرج تحتها الحق فى الأجازة السنوية التى لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها، ونكولا عن الحدود المنطقية التى ينبغي وفقا الدستور أن تكون إطارا لحق العامل واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد صاغ فى الإطار السابق بيانه بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ وهو القانون العام بالنسبة للعاملين فى الدولة وهيئاتها العامة حق العامل فى الأجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون ، يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة ، وقد نقلت عنه لائحة شئون العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون ، فقد جاء نص المادة (٥٩) منها متضمنا لذات الأحكام .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان فى أجازة سنوية بالشروط التى حددها ، أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالى أن ينزل عنها العامل ولو كان هذا نزولا ضمنيا بالامتناع عن طلبها ، إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل جهة الإدارة ، فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها ، وإلا كان التخلى عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقاته ، وإضرار بمصلحة العمل ذاته التى يتعذر صونه مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع أعتبر حصول العامل على أجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمرا لا يجوز الترخيص فيه ، أو التذرع دون تمامه بدواعى مصلحة العمل وجدواه.

وحيث أن المشرع قد دل بنص الفقرة المطعون فيها من اللائحة سالفة الذكر ، على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الاجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها التى تراخى فى استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد انقضاه أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز خمسة أشهر ، وهى مدة قدر المشرع أو قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غايتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، إلا أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه ، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الأجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون لإدارة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة من تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أم يطلبها جملة ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا ، تقديرا بأن المدة التى أمتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة مردها إلى جهة العمل ، فكان لازما أن تتحمل تبعة لذلك .

وحيث أن الحق فى هذا التعويض لا يعدوان يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية لعامل ، مما يندرج فى إطار الحقوق التي تكلفها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور التي صان بهما حق الملكية الخاصة ، والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام ، وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها ، متى كان ذلك فإن الحرمان العامل من التعويض الكافي للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب :

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص قبل الأخيرة من المادة (٥٩) من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون الصادرة بقرار رئيس مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون رقم ٥٩٠ لسنه ١٩٩٦ ، وذلك فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدى لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أجر خمسة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (الطعن رقم ١٢٨ لسنة ٢٥ق "دستورية" جلسة ٢٠٠٥/١/٩)

أحقية العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول في صرف المقابل النقدي ولرصيد الأجازات الاعتيادية :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث إنه لما كان المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن التجهيل بالمسائل الدستورية الذي يؤدى إلى القول بعدم القبول يقترض أن يكون بيانها قد غمض فعلا بما يحاول عقلا دون تجليتها بحيث إذا كان إمعاء النظر في شأنها من خلال الربط المنطقي للوقائع المؤدية إليها يفصح عن حقيقتها وما قصد إليه الطاعن حقا من إثارتها فإن الأمر يكون مقبولا لما كان ذلك وكان البادي من قياس النص المطروح على نص المادة (٦٥) من قانون العاملين بالدولة وما أثير بشأنها من عوار دستوري فإن مواقع البطلان فى النص المعروض تكون واضحة .

وحيث إن النص فى المادة (١٠٤) من لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول المطعون فيها الصادرة وفقا الأحكام القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ بقرار مجلس إدارتها رقم ١ لسنه ١٩٧٩ قبل تعديله بالقرار رقم ١٧ لسنه ١٩٩٨ على أن : " يستحق العامل أجر رصيد إجازاته الاعتيادية عند انتهاء خدمته دون استعماله لها بحد أقصى مائة وعشرين يوما ويحرم من ذلك تنهى خدمته للانقطاع عن العمل أو الفصل " ، ولما كان النزاع الموضوعي المعروض إنما يتعلق بمدة الإجازة التي تستحق عنها المدعى مقابلا نقديا طوال مدة خدمته وحتى إحالتها للتقاعد فى ١٩٩٥/١/٨ فإن نطاق الدعوى يتحدد وفقا لذلك فيما تضمنه النص قبل تعديله بالقرار رقم ١٧ لسنه١٩٩٨ من تقرير حد أقصى لما يستحقه العامل من مقابل لرصيد إجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها.

وحيث إنه من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاع يقتضيها وأثارا يرتبها من بينها فى مجال حق العمل ضمان الشروط التي تكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها أو تناقص بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها وإلا عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا أنه لا يجوز لها أن تعطل جوهرة ولا أن تتخذ من حمايتها العامل موطئا لا هدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك التي تصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ، ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن يكون إطارا لحق العمل واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث إن المشرع وفى الإطار السابق بيانه قد صاغ بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٢١٩ لسنه ١٩٩١ وهو القانون العام بالنسبة للعاملين بالدولة وهيئاتها العامة حق العامل فى الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى أجازه سنوية بالشروط إلى حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها إلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقاته وإضرار بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع فالحق في الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صونا لقوتها الإنتاجية البشرية .

وحيث إن المشرع قد دل بنص المادة (١٠٤) من اللائحة المطعون عليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها التي ترخى فى استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر وكان وضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده فلم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تتجاوز مائة وعشرين يوما ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضائها ظروف أدائه دون أن يكون الإدارة العامل دخل فيها ، كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضية عنها ، فيجوز للعامل عندئذ كأصل عام أن يطلبهما جملة ، إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على النحو ممكنا عيبا ، إلا كان التعويض النقدي عنها واجبا ، تقديرا بأن الممدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى الجهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها الحرمان تبعة ذلك.

وحيث أن الحق فى التعويض لا يعدوا أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج فى إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة والتي جار قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام واصرفها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فإن حرمان العامل من التعويض المكافى للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب:

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص المادة (١٠٤) من لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة لبترول قبل تعديلها بالقرار رقم ١٧ لسنه ١٩٩٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز المائة وعشرون يوما متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ، وألزمت المدعى عليه المصروفات ومبلغ مائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة . (الطعن رقم ٦٠ لسنة ٢٥ق "دستورية" جلسة ٢٠٠٤/٤/٤)

أحقية العاملين بهيئة النقل العام لمدينة القاهرة في صرف البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أنه عن الدفع بعدم اختصاص المحكمة الدستورية بنظر الدعوى فهو فى غير محله ذلك أن هيئة النقل العام بالقاهرة هيئة عامة تقوم على إدارة مرفق النقل العام أنشئت بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩١ لسنه ١٩٦٤ بناءا على التفويض الممنوح له بموجب قانون الهيئات العامة الصادر رقم ٦١ لسنه ١٩٦٣ والذي فوض أيضا رئيس مجلس إدارة الهيئة في إصدار اللائحة التنظيمية فاصدر القرار رقم ١٩ لسنه ١٩٨٨ باللائحة شئون العاملين بالهيئة المتضمنة لنص المطعون فيه ومدى ذلك أن العاملين بهذه الهيئة موظفون عموميين يرتبطون بها علاقة تنظيمية بحكم تبتعهم لشخص من أشخاص القانون العام وتسرى عليهم أحكام القوانين المتعلقة بالوظائف العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى لائحة تنظيمها ومن ثم فإن اللائحة المشار إليها - وتضمنت النص الطعين - تعتبر تشريعيا مما تمتد إليه الرقابة الدستورية لهذه المحكمة .

وحيث أن المادة (٦٧) من لائحة العاملين بهيئة النقل العام بالقاهرة الصادرة بقرار مجلس إدارة الهيئة رقم ١٩ لسنه ١٩٨٨ تنص على أن : يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية.

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا للأسباب قوية تقضيها مصلحة العمل .

ويجب فى جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة ويحتفظ العامل الرصيد إجازاته الاعتيادية على أنه لا يجاوز أن يحصل على أجازه اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما فى السنة بالإضافة الإجازة الاعتيادية المستحقة عن تلك السنة فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأي ضرائب أو رسوم .

وحيث أن نطاق الدعوى الدستورية إنما يتحدد بما يكون لازما للفصل فى الطلبات الموضوعية وهو ما تحقق به المصلحة الشخصية للمدعى لما كان ذلك النزاع الموضوعي يدور حول حق المدعى فى المقابل النقدي لرصيد إجازاته فيما زاد على أربعة شهور فإن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر فى نص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٧) من اللائحة المشار إليها فيما تضمنته من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات الذي يستحق مقابلا عنه .

وحيث أن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها وأثارا بما يرتبها من بينها فى مجال العمل ضمان الشروط التي يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها أو تنقض بإثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذاتها عن مطالبات ممارستها وألا كان تقريرها لا انحرافا عن غايتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة أو رابط لائحية .

وحيث أن الدستور وأن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهرة ولا أن تتخذ من حمايتها للعمل موطنا لا هدار حقوق يملكها وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمس العمل فيها ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن يحجبها عن العامل يستحقها وإلا كان من عدونا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطار لحق العمل واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد صاغ فى الإطار السابق بيانه بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادرة بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ وهو القانون العام بالنسبة للعاملين بالدولة وهيئته العامة حق العامل فى الإجازة السنوية فغداء بذلك حق مكررا له بنص القانون يظل قائما من بقى الرابطة الوظيفية قائمة وقد نقلت شئون العاملين بهيئة النقل العام بالقاهرة

حيث جاء نص المادة (٦٧) محددا للإجازة السنوية ممددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل ولم يجز تقصيرها أو تأجيلها أو إنهائها ألا للأسباب قوية تقضيها مصلحة العمل كما أجاز للعامل أن يحتفظ بما قد يكون له من الرصيد الإجازات الاعتيادية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على إجازة من هذا الرصيد تزيد على ستين يوما فى السنة الوحدة فإذا انتهت خدمة العامل وكان له رصيد من تلك الإجازات حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد بيد أن المشرع قيد اقتضاء هذا البدل بأن لا يتجاوز مدة الرصيد الذي يستحق عنه البدل النقدي أربعة أشهر .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى أجازه سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قوة المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل جهة الإدارة فلا يملك آيهما إهدار كليا أو جزئيا إلا للأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها إلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبيدا لطاقاته وإضرار بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنه أمرا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (٦٧) من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يحوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وإنما ادخاريا من خلال ترحيل مددها التي تراخى فى استعمالها ثم تجمعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقبلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده فلم يجزى له مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه انه كلما كان فوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو للأسباب اقتضتها الظروف أداءه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أن يطلبها جمله فيما جاوز ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعية ذلك .

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج في إطار الحقوق التي تكلفها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة ، والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك ، فإن الحرمان للعامل من التعويض المكافى للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقرة للملكية الخاصة

فلهذه الأسباب:

حكمت المحكمة بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (٦٧) من لائحة شئون العاملين بهيئة النقل العام لمدينة القاهرة الصادرة بقرار مجلس إدارة الهيئة رقم١٩ لسنة ١٩٨٨ ، فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب تقضيها مصلحة العمل ، وألزمت المدعى عيه بالمصروفات ومبلغ مائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة . (الطعن رقم ١٠٨ لسنة ٢٥ق "دستورية " جلسة ٢٠٠٤/٤/٢٤)

أحقية العاملين بالهيئة العامة للخدمات البيطرية في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاتهم :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث إنه عن الدفع بعدم قبول الدعوى المبدي منن هيئة قضايا الدولة لإحالة المدعين للمعاش ففي تاريخ سابق على ٢٠٠٠/٥/١٩ ، وهو اليوم التالي لنشر حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر في الدعوى رقم ٢ لسنه ٢١ق دستورية بعدم دستورية نص المادة ٦٥ من القانون رقم ٤٧ سنه ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين في الدولة ، فإنه غير محله ، ذلك أن المطروح فى هذه الدعوى الماثلة هو نص المادة (٥٦) من لائحة العاملين بالهيئة العامة للخدمات البيطرية ، فضلا عن أن الحكم بعدم الدستورية النص في يزيل هذا النص منذ عن سنوات العمل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه الأتي :

١-............ ٢-............ ٣- .... ٤- ....

وإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز ثلاثة أشهر ولما كان النزاع الموضوعي المعروض يتعلق بمدة الإجازة التي تستحق عنها المدعون مقابلا نقديا طوال مدة خدمتهم وحتى إحالتهم للمعاش ، فإن نطاق الدعوى يتحدد وفقا لذلك فيما تضمنه النص من تقرير حد أقصى لما يستحقه العامل من مقابل رصيد أجازته الاعتيادية التي لم يحصل عليها وحيث إن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضها وآثارها يرتبها ، من بينهما في مجال حق العمل ضمان الشروط التي يكون أداء العمل في نطاقها منصفا إنسانيا ومواتيا في تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها، ولا ترهق بفحواها بيئية العمل ذاتها أو تناقص بأثرها ما ينبغي أن ترتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها ، وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غاياتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهرة ، ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل موطنا لا هدار حقوق يمتلكها وعلى الأخص تلك تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ، ويندرج تحتها الحق في الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحته البدنية والنفسية ، وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ، ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن يكون إطارا العالي واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه وحيث أن المشرع وفى الإطار السابق بيانه - قد صاغ بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٢١٩ لسنه ١٩٩١ وهو القانون العام بالنسبة للعاملين بالدولة " هيئاتها العامة - حق العامل في الإجازة السنوية فهذا بذلك حق العامل في الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وحيث أن المشرع تغيا ضمان حق العامل في إجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب فيه تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يدعى العامل انه بالخيار به طلبا أو تركها ، إلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقاته ، وإضرارا بمصلحة العمل بقيمة التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع ، فالحق في الإجازة السنوية يصل بقيمة العمل وجدواه . وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صونا لقواتها الإنتاجية البشرية وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (٥٦) من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مدده التي تراخى في استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من اجر ، وكان ضمان المشرع لصلحت العمار ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده فلم يجز له أن يحل على ما ساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه ، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة ا لعامل دخل فيها ، كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها ، فلا يجوز للعامل عندئذ كأصل عام أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وألا كان التعويض النقدي عنها واجبا ، تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعية ذلك .

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة ، والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها ، متى كان ذلك ، فإن حرمان العامل من التعويض الكافى للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقرة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب:

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (٥٦) من لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للخدمات البيطرية الصادرة بقرار وزير الزراعة واستصلاح الأراضي رقم ٧٥١ لسنه ١٩٨٧ ، وذلك فيما تضمنه من وضع حد أقصى للمقابل النقدي لرصيد الإجازات لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر متى كان الحرمان من الإجازة فما جاوز من رصيدها هذا الحد راجعا : إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

أحقية العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر في صرف البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أنه عن الدفع بعد الاختصاص ، فهو فى غير محله ،وذلك أن الهيئة القومية لسكك حديد مصر وفق قانون إنشائها رقم ١٥٢ لسنه ١٩٨٠ هي هيئة عامة تقوم على إدارة مرفق عام ، وقد أصدر وزير النقل والموصلات والنقل البحري ، بناء على تفويض تشريعي بموجب المادة (١٧) من ذلك القانون لائحة نظام العاملين بالهيئة ، وعلى ذلك فإن العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر هم موظفون عموميين يرتبطون بالهيئة بعلاقة تنظميه بحكم تبعتهم لشخص من أشخاص القانون العام وتسرى عليهم أحكام القوانين المتعلقة بالوظائف العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى لائحة تنظيمها ومن ثم فان اللائحة المشار إليها والتي تتضمن النص المطعون فيه تعتبر تشريعا مما تمتد إليه الرقابة لهذه المحكمة .

وحيث أن النص في المادة (٨٠) من اللائحة المطعون عليه على أن يستحق العامل إجازة اعتيادية بأجر كامل عن سنوات العمل الفعلية .... على الوجه الآتي : ....

ولرئيس مجلس الإدارة أن يقرر زيادة مدة الإجازة .... ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها آلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويجب فى جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة ويحتفظ العامل برصيد إجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازه اعتيادية من هذا الرصيد بما لا يجاوز ستين يوما فى السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له عن ذات السنة فإذا انتهت خدمة العامل فبل استنفاذه رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كانت يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما يجاوز أجر أربعة أشهر ، ولا تخضع هده المبالغ لأية ضرائب أو رسوم

وحيث إن نطاق الدعوى الدستورية إنما يتحدد بما لازما للفعل فى الطلبات الموضوعية وهو ما تتحقق به المصلحة الشخصية المباشرة للمدعى لما كان ذلك وكان النزاع الموضوعي يدور حول حق المدعى فى المقابل لرصيد أجازته فيما زاد على أربعة شهور فإن نطاق الدعوى المائلة ينحصر فى نص الفقرة الأخيرة من المادة (٨٠) من اللائحة المشار إليها فيما تضمنه من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات التي تستحق مقابلا عنه.

وحيث أن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حقق أوضاعا يقتضيها وأثارا يرتبها من بينها فى مجال حق اعمل ضمان الشروط التي يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ، ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها ، أو تناقص بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها وإلا كان تقريرها انحرافا بما في غاياتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور أن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا أنها يجوز لها أن تعطل جوهره ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيه ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها وإلا كان ذلك منها عدونا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيه ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن يكون إطار لحق العمل واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد صاغ فى الإطار السابق بيانه بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنه ١٩٧٨ - وهو القانون العام بالنسبة للعاملين فى الدولة وهيئاتها العامة حق العامل فى الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وقد انتقلت عن لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر حيث جاء نص المادة (٨٠) محددا للإجازة تأجيلها أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل كما أجاز للعامل أن يحتفظ بما قد يكون له رصيد الإجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على أجازه من هذا الرصيد تزيد على ستين يوما فى السنة الواحدة فإذا انتهت خدمة العامل وكان له الرصيد من تلك الإجازات حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد بيد أن المشرع قيد اقتضاء هذا البدل بأن لا يتجاوز مدة الرصيد التي يستحق عنه البدل النقدي أربعة أشهر .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى إجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وألا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقاته وإضرارا بمصلحة اعمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على أجازه اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل ستة أمرا لا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (٨٠) من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها إلى تراخى فى استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصد لم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للاجازة السنوية غاياتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه أنه كلما ما فوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام جهة أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وألا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعية ذلك .

وحيث أن الحق فى هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل مما يندرج فى إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك ، فإن حرمان العامل من التعويض المكافى للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب :

حكمت المحكمة بعد دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (٨٠) من لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر الصادرة بقرار وزير النقل والموصلات والنقل البحري رقم ١٧ لسنه ١٩٨٢ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب تقتضيها مصلحة العمل . (الطعن رقم ٥٤ لسنة ٢٥ق "دستورية" جلسة ٢٠٠٤/٥/٩).

أحقية العاملين بالهيئة القومية للبريد في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية فيما جاوز الأربعة اشهر :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر فى نص الفقرة الأخيرة المشار إليها فيما تضمنته من وضع أقصى لرصيد الإجازات التي تستحق العامل مقابلا عنه وهو ما تتحقق به مصلحة فى الدعوى .

وحيث أن الهيئة القومية للبريد وفقا للقانون إنشائها وهو القانون رقم ١٩ لسنه ١٩٨٢ هي هيئة عامة تقوم على إدارة مرفق عام وهو مرفق البريد ومن ثم فهي شخص من أشخاص القانون العام ويعتبر العاملون فيها موظفين عمين يرتبطون بها علاقة تنظميه تحكمها لائحة نظام العاملين بالهيئة الصادرة بقرار وزير انقل السابق الإشارة إلية والتي تتضمن النص المطعون فيه وهى المثانة تعتبر تشريعا بالمعنى الموضوعي تمتد إليه رقابة هذه المحكمة .

وحيث أن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها أو تناقص بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية للأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها الشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها وألا كان تقريرها انحرافا بها عن غايتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث إن الدستور وأن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهره ولا أن تأخذ من حمايتها للعامل موطئا بإهدار حقوق يملكها وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ألا كان ذلك منها عدونا على صحة البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطارات لحق العمل واستطارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد ساق فى الإطار السابق بيانه بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ وهو القانون العام بالنسبة للعاملين فى الدولة وهيئاتها العامة حق العامل فى الإجازة السنوية فهذا بذلك حقا مكررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وقد نتجت عنه لائحة العملين بالهيئة القومية للبريد حيث جاء نص المادة (٧٧) منها متضمنا لذات الأحكام .

وحيث إن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى أجازه سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك إهدارها كليا أو جزئيا إلا بأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وألا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقته بأضرار لمصلحة العمل بذاتها التي يتعز صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على أجازه اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمرا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصلحة العليا صونا بقوتها الإنتاجية البشرية

وحيث أن المشرع قد بلا بالفقرة من المادة (٧٧) من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاءا ادخاريا ومن خلال ترحيل مدتها التي ترخى فى استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاها أن يرد على العامل سوء قصده فلم يجزى له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد ألا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر وهى بعد مدة قدر المشرع أن أكثرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية وغيتها لا تفقد أو تتعطل وظفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه انه كان قوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو للأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون للإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عند إذ وكأصل عام أن يتطلبها جمالتا فيما جاوزا ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاءها تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وألا كان التعويض النقدي عنها واجب تقديرا بأن المدة التي تمتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لازما أن تتحمل وحداها تبعة ذلك .

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢ ،٣٤) من الدستور اللتان صان بينهما الملكية الخاصة والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فإن حرمان العامل من التعويض المكافى للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب :

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (٧٧) من لائحة العاملين بالهيئة القومية للبريد الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري رقم (٧٠) لسنه ١٩٨٢ المضافة بالقرار رقم ٩٢ لسنه ١٩٩٤ وذلك فيما تتضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب تقتضياها مصلحة العمل . (الطعن رقم ٢٧٢ لسنة ٢٥ق "دستورية" جلسة ٢٠٠٤/٩/٥)

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا أيضا بعدم دستورية قرار مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون رقم ٣٦٩ لسنة ١٩٩٣ فيما تضمنته من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية فيما جاوز أجر خمسة أشهر . فقضت بأن: وحيث عن المادة (٦٣) من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون الصادرة بقرار مجلس أمنا اتحاد الإذاعة و التلفزيون رقم ٣٦٩لسنة ١٩٩٣- والتي تحكم واقعة الدعوى _قبل تعديلها بالقرارين رقمي ٥٩٠ لسنة ١٩٩٦، ١٠٨٠لسنة ١٩٩٨ تنص في فقرتها قبل الأخيرة على " فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الإجازات الاعتيادية يستحق عن هذا الرصيد أجره الشامل الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته ولك بما لا يجاوز أجر خمسة أشهر" .

وحيث أن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر في نص الفقرة سالفة الذكر فيما تضمنته من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات التي يستحق العامل مقابلا عنه وهو ما تتحقق به المصلحة في الدعوى .

وحيث أن اتحاد الإذاعة والتلفزيون - وفقا لقانون إنشائه رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ هو هيئة عامة تتولى إدارة مرفق عام هو الإذاعة المسموعة والمرئية فى جمهورية مصر العربية ومن ثم فهو شخص من أشخاص القانون العام ويعتبر العاملون فيه موظفين عامين يرتبطون به بعلاقة تنظيمية تحكمها لائحة نظام شئون العاملين الصادرة بقرار مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتلفزيون والتي تتضمن لنص المطعون فيه وهي بهذه المثابة وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة- تعتبر تشريعا بالمعنى الموضوعي تمتد إليه الرقابة الدستورية لهذه المحكمة ومن ثم يكون الدفع المبدي من هيئة قضايا الدولة بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى في غير محله جديرا بالرفض .

وحيث أنه - من المقرر في قضاء هذه المحكمة - أن لكل حق أوضاعا يقتضيها وآثارا يرتبها من بينها- في مجال حق العمل - ضمان الشروط التي يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترهق فحواها بيئة العمل ذاتها أو تناقض بأثرها ما ينبغي أن يربط حقا وعقلا بالشروط الضرورية للأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها

من ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذاتها عن مطالبات ممارستها وألا كان تقريرها انحرافا بها عن غايتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية وحيث أن الدستور وعن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا إنها لا يجوز لها أن تعطل جوهره ولا أن تتخذ من حمايتها للعمل موطنا الهدار حقوق يملكها وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ويندرج تحتها الحق فى الإجازة الثانوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحة البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماها الجوهرية التي لا يجوز للعمل بدوره أن يتسامح فيها ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطارا لحق العمل واستتارا لتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد صاغ فى الإطار السابق بيانه بنص المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ وهو القانون العام بالنسبة للعاملين فى الدولة وهيئاتها العامة حق العمل فى الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مكررا له بنص القانون يظل قائم بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وقد نقلت عنه لائحة نظام شئون العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون حيث جاء نص المادة ٦٣ منها متضمنا لذات الحكم .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى إجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل عنها العامل ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدار كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتأييدا للطاقة وإضرارا لمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنه أمرا ل يجوز الترخيص أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا وصونا لقوتها الإنتاجية البشرية .

وحيث أن المشرع قد دل بنص الفقرة المطعون فيها من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها التي تراخى فى استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده فلم لا تجاوز خمسة أشهر وهى مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه

بما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعا على جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون الإدارة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وغلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تحمل وحدها تبعية ذلك .

وحيث أن الحق فى هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل مما يندرج فى إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما حق الملكية الخاصة والتي جرى بها قضاء هذه المحكمة على اتساعها بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فإن الحرمان العامل من التعويض المكافأ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب :

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة قبل الأخيرة من المادة ٦٣ من لائحة نظام شئون العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون والصادرة بقرار مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون رقم ٣٦٩ لسنه ١٩٩٣ وذلك فيما تضمنه من حرمان العمل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيا جاوز أجر خمسة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب تقتضيها مصلحة العمل . (الطعن رقم ٥٣ لسنة ٢٥ق "دستورية" جلسة ٢٠٠٤/١١/٧)

أحقية العاملين بالهيئة القومية للأنفاق في صرف البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية فيما جاوز أجر أربعة أشهر :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أن المادة (٧٤) من لائحة العاملين بهيئة القومية الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري رقم ٢٠ لسنه ١٩٨٤ المعدلة تنص فى فقرتها الأخيرة على أنه فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاده رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق اجره الأساسي مضافا العلاوات الخاصة التي كان ينفضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

وحيث أن نطاق الدعوى الدستورية يتحدد بما يكون لازما للفصل فى الطلبات الموضوعية وهو ما تحقق به المصلحة الشخصية للمدعيين وكان فى نزاع الموضوعي يدور حول حق المدعيين فى المقابل لرصيد إجازتهما فيما زادت عن أربعة شهور فإن نطاق الدعوة الماثلة ينحصر فى نص الفقرة الأخيرة من المادة (٧٤) من اللائحة المار بذكرها فيما تضمنته من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات الذي يستحقها مقابلا عنه .

وحيث أن الهيئة القومية للأنفاق لقانون إنشائها وهو قانون رقم ١١٣ لسنه ١٩٨٣ هي هيئة عامة تقوم بتنفيذ مرفق عام هو مترو الأنفاق ومن ثم فهي شخص من الأشخاص القانون العام ويعتبر العاملون بها موظفين عموميين يرتبطون بها بعلاقة تنظيمية تحكمها لائحة نظام العاملين بالهيئة الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري سالف الذكر والتي تتضمن النص المطعون فيه وهى بهذه المثابة تعتبر تشريعا للمعنى والموضوعي تمتد إليه رقابة هذه المحكمة .

وحيث أن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها أثارا يرتبها من بيانها فى مجال حق العمل ضمان الشروط التي يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا ومواتيا فلا ترهق هذه الشروط بفحواها بيئة العمل تنقض بآثارها ضرورات أداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل لشروط التي يلتزمها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غايتها يستوي فى ذلك يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وان خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا أنه لا يجوز لها أن تعطل جوهر ولا أن تهدر ما يملكه العامل من حقوق خاصة ما يتصل بالأوضاع التي ينبغي من ممارسة العمل فيها ويندرج تحتها الحق في الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحته البدنية و النفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها .

وحيث أن المشرع قد صاغ في الإطار السابق بيانه بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنين في الدولة الصادر بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨وهو القانون العام بالنسبة للعاملين في الدولة وهيئاتها العامة حق العامل في الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وقد نقلت عنه لائحة نظام شئون العاملين بالهيئة القومية للأنفاق وقد فقد جاء نص المادة (٧٤) منها متضمنا لذات الأحكام .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل خلالها قواه المادة والمعنوية فلا يجوز بالتالي أن ينزل عنها العامل ولو كان النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك آيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وإلا كان التخلي عنها إنتهاكا لقواه و تبديدا لطاقته وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل علي إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمرا لا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق في الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه ينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا بصون قواها الإنتاجية البشرية.

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (٧٤) من اللائحة المذكورة علي أن العامل يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال تقليل مددها التي ترخ في استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته علي ما يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد علي العامل سوء قصده فلم يجز له أن يحصل علي ما يساوي اجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة اشهر وهي عد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقاومتها أو تتعطل وظائفها إلا أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه انه كلما كان فوات الإجازة راجعا لجهة العمل للأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون بإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا فإن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعمل مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما حق الملكية الخاصة والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام و انصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فان حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة من المادة (٧٤) من لائحة العاملين بالهيئة القومية لأنفاق الصادرة بقرار وزير النقل و المواصلات والنقل البحري رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٤ المعدلة فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازته الاعتيادية فيما جاوز اجر أربعة اشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد إلى أسباب تقتضيها مصلحة العمل . (الطعن رقم ١٨٧ لسنة ٢٥ق "دستورية" ٢٠٠٤/١١/٧)

أحقية العاملين بمياه الشرب والصرف الصحي في صرف مقابل رصيد الأجازات :

فقد قضى بأن : ومن حيث أن المدعى يطلب الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازاته السنوية التي لم يحصل عليها مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام الإدارة المصروفات .

ومن حيث أنه عن شكل الدعوى فإنها تعد من دعاوى الاستحقاق التي لا تتقيد بإجراءات أو مواعيد دعوى الإلغاء ، وإذا استوفت الدعوى سائر أوضاعها الشكلية المقررة قانونا فإنها تكون مقبولة شكلا .

وتنص المادة ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ والمعدلة بالقرار بقانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ على أنه " أحكام المحكمة الدستورية العليا في الدعاوى الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة والكافة .

وتنشر الأحكام والقرارات المشار إليها في الفقرة السابقة في الجريدة الرسمية وبغير مصروفات ويترتب على الحكم بعدم دستورية نص في قانون ولائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم ما لم يحدد الحكم لذلك تاريخا آخر ، على أن الحكم بعدم دستورية نص ضريبي لا يكون له في جميع الأحوال إلا أثر مباشر وذلك دون إخلال باستفادة المدعى من الحكم الصادر بعدم دستورية هذا النص .. "

ومن حيث أن المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٩١ والتي قضى بعدم دستورية الفقرة الأخيرة منها بحكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ق دستورية بجلسة ٢٠٠٠/٥/٦ والتي تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه الآتي : ...... ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازات الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة ، ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة ، فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم" .

ومن حيث أنه من المقرر أن لقضاء المحكمة الدستورية العليا في الدعاوى الدستورية حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة للدولة بسلطاتها المختلفة وأن الحكم بعدم دستورية نص تشريعي يعد كاشفا عما به من عوار دستوري مما يؤدي إلى زواله وفقده قوة نفاذه منذ بدء العمل به فيرسي هذا القضاء على الوقائع والحالات السابقة على صدور الحكم بعدم الدستورية ما لم تكن الحقوق والمراكز التي يرتبط بها قد استقر أمرها قبل قضاء المحكمة الدستورية العليا بناء على حكم قضائي بات أو بانقضاء مدة التقادم .

ومن حيث أن نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه قد قيد حق العامل في اقتضاء مقابل نقدي إذا انتهت خدمته ، وكان له رصيد من الأجازات الاعتيادية بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ، وقد قضى بعدم دستورية هذا النص بحكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه ولم تحدد المحكمة تاريخا آخر لتطبيق مقتضى الحكم فضلا عن عدم اندراج هذا النص ضمن النصوص الضريبية ، ومن ثم يتعين ارتداد أثر الحكم إلى تاريخ صدور النص ليضحى هو والعدم سواء ويعد كأن لم يكن منذ نشأته .

ومن حيث أنه بالبناء على ما تقدم فإن الأثر المترتب على حكم المحكمة الدستورية العليا سالف البيان يمتد إلى جميع العاملين الخاضعين لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ويطب بأثر رجعي ما لم يكن حق العامل في هذا المقابل قد انقضى بالتقادم أو حسم الخلاف بشأنه بموجب حكم قضائي بات ، وذلك دون حد أقصى إذا ثبت أن عدم حصوله على رصيده من الأجازات كان راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل سواء عمت هذه الأسباب كامل المرفق صدعا بطبيعة العمل فيه دوما أو مؤقتا أو خصت وظائف معينة طوعا لمقتضياتها أو اقتصرت على موظف بعينه أو أكثر تبعا لحاجة العمل إليهم . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع (ملف رقم ١٤٣٠/٤/٨٦ جلسة ٢٠٠١/٥/٢)

ومن حيث أنه وهديا بما تقدم ، وكان الثابت من الأوراق أن المدعى كان يشغل وظيفة كاتب بمحطة السنبلاوين لمياه الشرب والصرف الصحي بالدرجة الثالثة ومن عداد العاملين المخاطبين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه وقد انتهت خدمته لبلوغه السن القانونية بتاريخ ١٩٩٨/٨/١ وقد بلغ رصيده من الأجازات الاعتيادية حال انتهاء خدمته مدة مقدارها تسعمائة يوما ، ومن ثم يكون مستحقا لمقابل نقدي عن ذلك المتجمد من رصيد أجازاته السنوية وذلك باستحقاقه أجره الأساسي عنه مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته على أن يخصم منه ما قد يكون قد صرف له من مقابل نقدي عن جانب من هذا الرصيد وذلك أخذا في الاعتبار أن الأوراق قد أجدبت مما يفيد أن فوات حصول المدعى على ذلك كان بمحض إرادته واختياره الأمر الذي تضحى معه الدعوى الماثلة على سند صحيح من القانون . (الدعوى رقم ٧٩١ لسنة ٢٨ق جلسة ٢٠٠٢/٨/٢٥ محكمة القضاء الإداري بالمنصورة).

أحقية العامل الذي يعمل في وظيفة فني زراعي في صرف رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل تركه العمل :

فقد قضى بأن : أقام المدعى دعواه الماثلة بصحيفة أودعت قلم كتاب المحكمة بتاريخ ١٩٩٨/٩/١٣ طلب في ختامها الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل تركه العمل وما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .

وقال المدعى شرحا لدعواه : أنه كان يعمل بالجهة الإدارية المدعى عليها في وظيفة فني زراعة أول وانتهت خدمته بتاريخ ١٩٩٧/١٢/٢ وكان رصيد أجازاته الاعتيادية عند انتهاء خدمته يزيد بكثير عن أربعة أشهر إلا أن جهة الإدارة قامت بصرف المقابل النقدي عن هذه الأجازات في حدود أربعة أشهر فقط طبقا لنص المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته .

وطبقا لما انتهت إليه المحكمة الدستورية العليا في هذا الشأن فإن يحق له صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية كاملا .

واختتم المدعى صحيفة دعواه بطلباته سالفة الذكر .

وجرى تحضير الدعوى لدى هيئة مفوضي الدولة على النحو الثابت بمحاضر جلساتها حيث قدم وكيل المدعى حافظة مستندات ومذكرة تناول فيها تعديل الأساس القانوني الذي أقيمت عليه الدعوى كما قدم الحاضر عن الإدارة حافظة مستندات طويت على بيان ثابت له أن للمدعى رصيد أجازات اعتيادية لدى أحالته إلى المعاش في ١٩٩٧/١٢/٣ يبلغ ٥٤ يوما فقط لا غير كما قدم مذكرة التماس فيها الحكم برفض الدعوى وإلزام المدعى المصروفات ، وقد أعدت هيئة مفوضي الدولة تقريرا بالرأى القانوني ارتأت فيه لأسبابه الحكم بقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا وإلزام المدعى المصروفات .

وقد عين لنظر الدعوى جلسة ٢٠٠١/١١/٥ وتداول نظرها على النحو الثابت بمحاضر الجلسات وبجلسة ٢٠٠٢/٧/٣ قررت المحكمة إصدار الحكم بجلسة ٢٠٠٢/١٢/١٧ وفيها تم مد أجل النطق بالحكم لجلسة اليوم لإتمام المداولة حيث صدر الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه لدى النطق به.

المحكمــة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات والمداولة قانونا .

من حيث أن المدعى يطلب الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف المقابل النقدي لرصيد كامل أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع ٣٨ (ثمانية وثلاثون شهرا) مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .

ومن حيث أن الدعوى قد استوفت سائر أوضاعها الشكلية المقررة قانونا بحسبانها من دعاوى الاستحقاقات ، ومن ثم فإنها مقبولة شكلا .

ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإن المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانونيين رقمى ١٥ لسنة ١٩٨٣ ، ٢١٩ لسنة ١٩٩١ تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ......

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن جملة رصيد أجازات المدعى الاعتيادية قبل انتهاء خدمته بالجهة الإدارية المدعى عليها بلغ ١٧٤ يوما بينما قامت الجهة بصرف مقابل أربعة أشهر (١٢٠ يوما) من هذه الأجازات ، لدى إحالة المدعى للمعاش .

ومن حيث أن ما أشارت إليه جهة الإدارة في سياق ردها على الدعوى من أنه كان يجب على المدعى إثبات أن عدم حصوله على أجازاته الاعتيادية كان راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل إذ أن ذلك مردود عليه بأن المستقر عليه أنه وإن كان الأصل أن عبء الإثبات يقع على عاتق المدعى إلا أن الأخذ بهذا الأصل على إطلاقه في مجال المنازعات الإدارية لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر إلى احتفاظ الإدارة في غالب الأمر بالأوراق والوثائق والملفات والسجلات ذات الأثر الحاسم في تلك المنازعات إيجابا أو سلبا ولذا فإن هذه الجهة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع في إثباته إيجابا أو نفيا ، ومن جهة أخرى فإن ملف خدمة الموظف وهو مرآه حياته الوظيفية تحت يد جهة الإدارة وهى التي حفظ الأوراق المستندات المتعلقة بالأجازات فيه وليس للعامل دخل فيمل يحتويه هذا الملف من أوراق تؤيد أو تنفي تعلق أو عدم تعلق قيامه بالأجازة بمصلحة العمل .

ومن حيث أن الجهة الإدارية لم تقدم ما يفيد صحة ما أشارت إليه في هذا الشأن الأمر الذي يتعين معه الالتفات عنه وعدم الأخذ به سببا وأن هذه الجهة باعتبارها القائمة على تنظيم المرفق العام وضمان استمرار وحسن سير العمل هى المنوط بها قانونا تحديد ما إذا كانت مصلحة العمل في حاجة إلى إبقاء العامل في عمله دون الحصول على أجازاته الاعتيادية يعد قرينة على أن ذلك راجع إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل وإلا لما صرحت له بذلك ومنحته هذه الأجازة خاصة وأن تقدير قبول الأجازة أو رفضها يرجع إليها وحدها ودون تدخل من طالب الأجازة .

ومن حيث أن الأوراق قد جاءت خلوا من أن عدم حصول المدعى على الأجازة يرجع لأسباب خاصة به وليست مرتبطة بمصلحة العمل ، ومن ثم فإنه يحق له الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع ٥٤ يوما بخلاف ما سبق صرفه له من مقابل رصيد هذه الأجازات بمجموع أربعة أشهر ١٢٠ يوما عند إحالته إلى المعاش .

ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بمصروفاتها اعمالا لنص المادة ١/١٨٤ مرافعات.

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية عن المدد المطالب بها والبالغ مجموعها ٥٤ يوما (أربعة وخمسون فقط لا غير) وما يترتب على ذلك من آثار وألزمت الإدارة المصروفات . (الدعوى رقم ٥٦٧٠ لسنة ٥ق جلسة ٢٠٠٣/١/٢٧ محكمة القضاء الإداري طنطا)

أحقية الموظف الذي يعمل مفتشا بأملاك الدولة في الحصول على كامل رصيد أجازاته الاعتيادية :

فقد قضى بأن : أقام المدعى دعواه الماثلة بصحيفة أودعت قلم كتاب المحكمة بتاريخ ٢٠٠١/٦/٦ طلب في ختامها الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل تركه العمل وما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .

وقال المدعى شرحا لدعواه أنه كان يعمل بالجهة الإدارية المدعى عليها في وظيفة مدير تفتيش أملاك الدولة وانتهت خدمته بتاريخ ١٩٩٨/١/١٩ وكان له رصيد أجازات اعتيادية عند انتهاء خدمته يزيد بكثير عن أربعة أشهر إلا أن جهة الإدارة قامت بصرف المقابل النقدي عن هذه الأجازات في حدود أربعة أشهر فقط طبقا لنص المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته

وطبقا لما انتهت إليه المحكمة الدستورية العليا في هذا الشأن فإنه يحق له صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية كاملا .

وجرى تحضير الدعوى لدى هيئة مفوضي الدولة على النحو الثابت بمحاضر جلساتها حيث ضم ملف لجنة التوفيق الخاص بالمدعى . كما قدم وكيل المدعى حافظة مستندات ، وبجلسة ٢٠٠٢/٤/١٨ تقرر حجز الدعوى للتقرير.

وقد أعدت هيئة مفوضى الدولة تقريرا بالرأى القانوني ارتأت فيه لأسلوبه الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية كاملا على النحو المبين بالأسباب مع ما يترتب على ذلك من آثار وألزم الجهة الإدارية المصروفات .

وقد عين لنظر الدعوى لسنة ٢٠٠٢/٧/٣ وتداول نظرها على النحو الثابت بمحاضر الجلسات وبذات الجلسة قررت المحكمة إصدار الحكم بجلسة ٢٠٠٢/١٢/١٧ ثم مد أجل النطق بالحكم لجلسة اليوم لإتمام المداولة .

حيث صدر الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه لدى النطق به .

((المحكمــة))

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات والمداولة قانونا من حيث أن المدعى يطلب الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف المقابل النقدي لرصيد كامل أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع ٧٤٥ وما مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .

ومن حيث أن الدعوى قد استوفت سائر أوضاعها الشكلية المقررة قانونا بحسبانها من دعاوى الاستحقاقات ، ومن ثم فإنها مقبولة شكلا .

ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإن المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانونين رقمى ١٥ لسنة ١٩٨٣ ، ٢١٩ لسنة ١٩٩١ تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ....

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة ، فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما يجاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (يراجع في ذلك حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٦)

ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن جملة رصيد أجازات المدعى الاعتيادية قبل انتهاء خدمته بالجهة الإدارية المدعى عليها بلغ ( )يوما بينما قامت الجهة بصرف مقابل أربعة أشهر (١٢٠) يوما من هذه الأجازات .

ومن حيث أن ما أشارت إليه جهة الإدارة في سياق ردها على الدعوى من أنه كان يجب على المدعى إثبات أن عدم حصوله على أجازاته الاعتيادية كان راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل إذ أن ذلك مردود عليه بأن المستقر عليه أنه وإن كان الأصل أن عبء الإثبات يقع على عاتق المدعى إلا أن الأخذ بهذا الأصل على إطلاقه في مجال المنازعات الإدارية لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر إلى احتفاظ الإدارة في غالب الأمر بالأوراق والوثائق والملفات والسجلات ذات الأثر الحاسم في تلك المنازعات إيجابا أو سلبا ولذا فإن هذه الجهة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع في إثباته إيجابا أو نفيا ، ومن جهة أخرى فإن ملف خدمة الموظف وهو مرآة حياته الوظيفية تحت يد جهة الإدارة وهى التي تتولى حفظ الأوراق والمستندات المتعلقة بالأجازات فيه وليس للعامل دخل فيمل يحتويه هذا الملف من أوراق تؤيد أو تنفي تعلق قيامه بالأجازة بمصلحة العمل .

ومن حيث أن الجهة الإدارية لم تقدم ما يفيد صحة ما أشارت إليه في هذا الشأن الأمر الذي يتعين معه الالتفات عنه وعدم الأخذ به سببا وأن هذه الجهة باعتبارها القائمة على تنظيم المرفق العام وضمان استمرار وحسن سير العمل هى المنوط بها قانونا تحديد ما إذا كانت مصلحة العمل في حاجة إلى إبقاء العامل في عمله دون الحصول على أجازاته الاعتيادية .... قرينة على أن ذلك راجع الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل وإلا لما صرحت له بذلك ومنحته هذه الأجازة خاصة وأن تقدير قبول الأجازة أو رفضها يرجع إليها وحدها دون تدخل من طالب الأجازة .

ومن حيث أن الأوراق قد جاءت خلوا من أن عدم حصول المدعى على الأجازة يرجع لأسباب خاصة وليست مرتبطة بمصلحة العمل ، ومن ثم فإنه يحق له الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع ٧٤٥ يوما بعد خصم ما سبق صرفه له رصيد هذه الأجازات بمجموع أربعة أشهر ١٢٠ يوما من كامل رصيد هذه الأجازات البالغ ٨٦٥ يوما .

فلهذه الأسباب :

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية عن المدد المطالب بها والبالغ ٧٨٠ يوما على النحو الوارد بالأسباب مع ما يترتب على ذلك من آثار وألزمت جهة الإدارة المصروفات .
(الدعوى رقم ٤٢٩١ لسنة ٥ق محكمة القضاء الإداري طنطا)

أحقية العاملين بالإصلاح الزراعي في كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية :

فقد قضى بأن : من حيث أنه عن شكل الدعوى فإنها تعد من دعاوى الاستحقاق والتي لا تتقيد بمواعيد وإجراءات دعوى الإلغاء وإذ استوفت الدعوى سائر أوضاعها الشكلية فهى مقبولة شكلا ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإن المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي ......

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذه رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر .

ثم عدلت الفقرة الأخيرة من هذه المادة بالقانون ٢١٩ لسنة ١٩٩١ وأصبحت تنص على أنه " فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذه رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بجلسة ٢٠٠٠/٥/٦ في القضية ٢ لسنة ٢١ق دستورية بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من عدم جواز حصول العامل على مقابل رصيد أجازاته الاعتيادية فيما يزيد على أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

ومن حيث أن المادة ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧١ المعدل بالقانون ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ تنص على أن " أحكام المحكمة في الدعاوى الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة وللكافة ....

ومن حيث أن المستفاد مما تقدم أن المشرع نظم في المادة ٦٥ حق العامل في الأجازة السنوية كحق مقرر له يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وحدد لها مددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل وسنه ولم يجز لجهة الإدارة تقديرها أو تأجيلها أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل وفي المقابل أجاز المشرع للعامل الاحتفاظ بما يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع الضوابط للحصول على أجازة من هذا الرصيد أثناء مدة خدمته فإذا انتهى قبل تمكنه من استنفاذ ما تجمع له من رصيد حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن حرمانه من هذه الأجازات مع قيده وألا يجاوز ما يتقاضاه مقابل هذا الرصيد أربعة أشهر وهو القيد الذي حكمت المحكمة الدستورية بعدم دستوريته متى كان عدم الحصول عليه راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل وقد نشر هذا الحكم بالجريدة الرسمية في ٢٠٠٠/٥/١٨ وكانت أحكام المحكمة الدستورية العليا لها حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة للدولة وسلطاتها باعتبارها المنوط بها رقابة دستورية القوانين واللوائح مما يقتضي اعمال أثر هذا الحكم ما لم تكن الحقوق والمراكز التي يتعلق بها النص المقضي بعدم دستوريته قد استقرت بناء على حكم بات أو انقضت بالتقادم .

ومن حيث أن مؤدى عدم دستورية هذا القيد أحقية العامل في المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي حرم منها بسبب حاجة العمل ومقتضياته كتعويض عن حرمانه من هذه الأجازات (في هذا المعنى حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢ق "طلبات أعضاء" جلسة ٢٠٠٠/٩/٩ وحكم محكمة النقض دائرة طلبات رجال القضاء في الطلب رقم ٤١ لسنة ٦٨ق "رجال قضاء" جلسة ٢٠٠١/٤/٣ فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ملف رقم ٨٦/٢٧٧/٢ جلسة ١٩٩٨/٣/١٨ ، ملف ٥٨٠/٦/٨٦ جلسة ٢٠٠٠/٢/٧ ملف ٥٨٢/٦/٨٦ جلسة ٢٠٠١/٦/٢٦ ملف ١٠١/١/٥٨ جلسة٢٠٠٢/٣/٦)

ومن حيث أن عبء الإثبات يقع بحسب الأصل على عاتق المدعى إلا أن الأخذ بهذا الأصل في مجال منازعات الإدارة الناشئة عن العلاقة الوظيفية أمر لا يستقيم مع واقع الحال وقواعد العدالة نظرا لاحتفاظ جهة الإدارة بالأوراق والمستندات والملفات ذات الأثر في حسم النزاع وعليها من ثم تقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع والتي من شأنها إنزال حكم القانون على المنازعة فإذا ما تقاعست عن ذلك فإن هذا التقاعس يقيم قرينة قانونية لصالح خصم الإدارة بصحة الوقائع التي أوردها بعريضة طعنه . (المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمى ٣٣٦٤ ، ٥٤٢٥ لسنة ٤٤ق جلسة ٢٠٠١/٦/٢٣) .

ولما كان ذلك ، وكان الثابت أن المدعى كان من العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي ثم أنهيت خدمته اعتبارا من ١٩٩٣/٧/٢٩ ، وكان له رصيدا من الأجازات الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل انتهاء مدة خدمته ولم تقم جهة الإدارة بصرف المقابل النقدي له عن كامل رصيد أجازاته التي لم يستنفذها بسبب العمل وقدرها ٥٤٩ يوم.

ولما كان قيام المدعى بأعمال وظيفته واستمراره في أداء أعبائها طوال مدة خدمته بما فيها المدة المقابلة لرصيد أجازاته الاعتيادية إنما يقطع بذاته بأنه كانت لذلك ضرورة اقتضت منه الاستمرار في النهوض بأعبائها وامتثالا منه لواجبات - وظيفته - ولا يمكن القول بأن العامل قد ادخر رصيد أجازاته للحصول على المقابل النقدي له وذلك أن العامل يفترض فيه أنه لن يأخذ أكثر من المقابل الخاص بثلاثة أشهر قبل تعديل المادة ٦٥ ، و٤ أشهر بعدها فلماذا استمر هو وغيره في الادخار لرصيد لن يحصل على المقابل له .

ومن حيث أنه بالبناء على ما تقدم فإنه يتعين الحكم بأحقية المدعى في الحصول على المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها بسبب ظروف العمل والذي لم يتم صرفه إليه والبالغ وفقا للبيان المقدم منه ولم تجحده جهة الإدارة.

ومن حيث أن يخسر الدعوى يلزم بالمصروفات عملا بالمادة ١٨٤ مرافعات

فلهذه الأسباب :

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل انتهاء خدمته مع ما يترتب على ذلك من آثار ومراعاة خصم ما سبق صرفه له من هذا الرصيد وإلزام جهة الإدارة المصروفات . (الدعوى رقم ٤٦٥٠ لسنة ٢٧ق جلسة ٢٠٠٣/٢/٢٦ المحكمة الإدارية طنطا)

استحقاق العاملين بالشركات للأجازة الاعتيادية :

شركات القطاع العام ليست جهة إدارية ولا تتمتع بسلطة عامة ولا تعتبر من أشخاص القانون العام بل هى من أشخاص القانون الخاص .

كما أن العاملين بشركات القطاع العام تسري عليهم أحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص في نظام العاملين بالقطاع العام . (انظر نص المادة الأولى من قانون العاملين بالقطاع العام)

تسري أحكام هذا القانون على العاملين في شركات القطاع العام ، وتسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا القانون .

كما أن علاقة العاملين بشركات القطاع العام هى علاقة تعاقدية وليست علاقة تنظيمية

والعاملين بشركات القطاع العام بعد صدور القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الخاص بقطاع الأعمال أصبحوا يعملون بالشركات القابضة أو التابعة لها وأصبح القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ لا يسري عليها .

رصيـد أجـازات أفـراد الشـرطة :

الشرطة هيئة مدنية نظامية بوزارة الداخلية رئيسها الأعلى رئيس الجمهورية وتؤدي وظائفها وتباشر اختصاصاتها برئاسة وزير الداخلية وتحت قيادته ، وهو الذي يصدر القرارات المنظمة لجميع شئونها ونظم عملها .

وتنقسم هيئة الشرطة إلى قطاعات نوعية وإقليمية ، وذلك بقرار من وزير الداخلية ، ويرأس كل قطاع مساعد أول أو مساعد وزير ، ويجوز أن يكون لكل قطاع نائب رئيس قطاع أو أكثر يحل أقدمهم محل رئيس القطاع عند غيابه وتحدد اختصاصات نائب رئيس القطاع بقرار من وزير الداخلية ... "

وتختص هيئة الشرطة بالمحافظة على النظام والأمن العام والآداب وبحماية الأرواح والأعراض والأموال ، وعلى الأخص منع الجرائم وضبطها ، كما تختص بكفالة الطمأنينة والأمن للمواطنين في كافة المجالات وبتنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح من واجبات .

ونصت المادة ٧٧ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة أحكام المواد ١٠ ، ١٣ ، ١٥ ، ١/١٧-٢ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ١/٢٧-٢-٣ ، ٣٢ ، ١/٣٣-٢-٣ ، ٣٥ عدا الفقرة الأولى منها ، ٣٦ ، ٣٩ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٥٠ ، ٥١ ، ٥٥ ، ٥٦ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٧١ عدا البند (٢) منها ، ٧٢ ، ٧٤ ، ٧٥ ، ٧٦ عدا الفقرة الأولى منها ، وذلك كله فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الباب .

وتسري على أفراد هيئة الشرطة أحكام المواد ١٢ ، ١٤ ، ١٦ ، ٢٠ ، ٢٤ ، ٤/٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣٧ ، ٤٠ ، ٤٣ ، ٦٦ ، ٧٣ على أن يحل محل الوزير والمجلس الأعلى للشرطة مساعد الوزير المختص .... "

ونصت المادة ٨٥ من القانون سالف الذكر على أن " فيما لا يتعارض مع الأحكام الواردة في هذا الفصل تسري على مساعدي الشرطة جميع الأحكام الخاصة بأمناء الشرطة ، عدا الفقرتين الأخيرتين من المادة ٧٩ من هذا القانون "

كما نصت المادة ٨٧ مكررا من القانون سالف الذكر على أن " تسري على مراقبي ومندوبي الشرطة جميع الأحكام الخاصة بضباط الصف والجنود ، وذلك فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الفصل " .

كما نصت أيضا المادة ١١٤ من القانون سالف الذكر على أنه " يسري على أعضاء هيئة الشرطة ما لا يتعارض مع هذا القانون من الأحكام الواردة في قانون العاملين المدنيين بالدولة وفي قانون التأمين الاجتماعي " .

وعلى ذلك يطبق القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أعضاء هيئة الشرطة في حالة خلو قانون الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ ، ومن ثم يستحق أعضاء هيئة الشرطة كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية .

<u>**الأجازات الخاصة بأعضاء هيئة الشرطة :**</u>

- الأجازات الخاصة بالأعياد والمناسبات الرسمية :

للضابط كذلك الحق في أجازة بمرتب كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس مجلس الوزراء ، فإذا تعذر على الضابط القيام بها كلها أو بعضها بسبب نظام العمل منح عنها أجر مضاعفا أو عددا مماثلا من الأيام بجلا منها وفقا لاختيار الضابط .

- الأجــازة العارضــة :

لا يجوز مجموع الأجازات العارضة سبعة أيام في السنة ، ويضع وزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة نظام منح هذه الأجازات والقواعد التي تنظم شئونها.

- الأجــازة الاعتيــادية :

يمنح الضابط أجازة سنوية بمرتب كامل قدرها شهر ونصف في السنة ، وشهران لمن بلغ سن الخمسين من عمره .

وتكون مدة الأجازة في السنة الأولى من خدمة الضابط خمسة عشر يوما ولا تمنح إلا بعد انقضاء ستة أشهر على أول تعيين ، ومع ذلك فيجوز عند الضرورة وبموافقة رئيس المصلحة منح الضابط أجازة لا تجاوز أسبوعا خلال الأشهر الستة الأولى من خدمته تخص من الأجازة السنوية المستحقة له .

ويجوز ضم مدد الأجازات السنوية الى بعضها بشرط ألا تزيد في أية سنة على ثلاثة أشهر إلا في حالة المرض فلا تزيد على ستة أشهر .

وتحدد مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها أو إلغائها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

فإذا انتهت خدمة الضابط قبل استنفاذ رصيد من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته كاملا ، وذلك بما لا يجاوز أجر اثنى عشر شهرا .

والملاحظ أن الفقرة الأخيرة من المادة ٣٥ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن الشرطة هى الأخرى غير دستورية ولكنها سارية المفعول إلى أن يتم الطعن عليها من أصحاب الصفة ويحكم بعدم دستوريتها مثل نظيرتها .

وقد أفتى بأن : المشرع في قانون هيئة الشرطة حظر على ضباط وأفراد هيئة الشرطة الانقطاع عن العمل إلا لأجازة مصرح بها في حدود الأجازات المقررة في القانون ، ومن ناحية أخرى أفرد تنظيما قانونيا تنتظم فيه الأجازات المقررة لضباط وأفراد هيئة الشرطة ، وعين مدد الأجازات العارضة والاعتيادية والمرضية والحالات التي يجوز فيها لوزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة ، وبناء على طلب الضابط بمنحه أجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من الأجازات السنوية والمرضية ، وكذلك الحالات التي يمنح بها أجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها الضابط ويقررها الوزير حسب مقتضيات العمل .

ولما كان قانون هيئة الشرطة ينظم أحكاما وظيفية خاصة بضباط وأفراد هيئة الشرطة ومن ثم فلا يجوز معها استدعاء الأحكام التي ترصدها أنظمة التوظف العامة – ومنها ما نصت عليه المادة ٢/٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة من أنه " للجنة شئون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الأجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون في المناطق النائية أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية – ودون أن ينتقص من ذلك – أن المادة ١١٤ من قانون هيئة الشرطة المشار إليه أسرت قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أعضاء هيئة الشرطة فيما لا يتعارض مع قانونهم إذ أن أعمال هذا النص مرهون بخلو قانون هيئة الشرطة من تنظيم معين لمسألة معينة من الأمر غير الماثل في الحالة الراهنة – إضافة إلى أن نية المشرع لو اتجهت إلى تطبيق هذا الحكم على ضباط وأفراد هيئة الشرطة لأفرد نصا بذلك ضمن النصوص التي استحدثها على قانون هيئة الشرطة بالقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩١ . (فتوى رقم ٤٣٧/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٢/٧)

- الأجــازة المرضيــة :

دون إخلال بأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ في شأن الأمراض المزمنة يستحق الضابط كل ثلاث سنوات خدمة أجازة مرضية تمنح بناء على قرار الهيئة الطبية المختصة على الوجه الآتي :

١. ثلاثة أشهر بمرتب كامل ٢. ستة أشهر بثلاثة أرباع المرتب

وإذا استنفذ الضابط الذي يصاب بمرض يحتاج الى علاج طويل أجازته المرضية ذات المرتب الكامل ومتوفر أجازته السنوية على الوجه المبين في المادة ٣٥ من هذا القانون أجاز لوزير الداخلية أن يمنحه أجازة خاصة بمرتب كامل المدة اللازمة لعلاجه بحيث لا تجاوز سنة واحدة كل ثلاث سنوات خدمة

وبعد أن يستنفذ الضابط هذه الأجازة يستوفي في أجازاته ذات المرتب المختص على الوجه المبين أعلاه ، ومع ذلك يجوز للوزير أن يقرر صرف المرتب بالكامل خلال هذه الأجازات في الحالات التي تستدعي فيها حالة المريض ذلك ، وعلى أن يصدر قرار في حالة على حدة ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع الى الهيئة الطبية المختصة .

وللضابط الحق في طلب تحويل الأجازة المرضية الى أجازة سنوية إذا كان له وفر يسمح بذلك ، ولمساعد الوزير المختص ولرؤساء المصالح كل في حدود اختصاصه الترخيص في أجازات سنوية امتدادا للأجازات المرضية .

وعلى الضابط المريض إخطار الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٤٨ ساعة على الأكثر من تخلفه .

- أجــازة المخـالط لمــريض :

تنص المادة ٣٧ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ الخاص بالشرطة على أنه " لوزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة ، وبناء على طلب الضابط منحه أجازة خاصة بمرتب كامل تحسب من الأجازات السنوية أو المرضية ، وذلك في الحالات الآتية:

للضابط المخالط لمريض بمرض معد ، وترى الهيئة الطبية المختصة منعه من مزولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها ".

وعلى ذلك يحق للضابط المخالط لمريض بمرض معد أن يحصل على تلك الأجازة بقوة القانون .

- أجــازة إصــابة العمــل :

تنص المادة ٣٧ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ والخاص بالشرطة على أنه " لوزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة وبناء على طلب الضابط منحه أجازة خاصة بمرتب كامل تحسب من الأجازات السنوية أو المرضية ، وذلك في الحالات الآتية:

....

....

للضابط الذي يصاب بجح أو بمرض بسبب أداء وظيفته وتقرر الهيئة الطبية المختصة مدة علاجه ولا تجاوز مدة الأجازة في هذه الحالة ستة أشهر وللوزير مدها مدة لا تجاوز ستة أشهر أخرى " .

(راجع في كل ما سبق شريف الطباخ - المحامي - صيغ الدعاوى الإدارية في ضوء القضاء والفقه ص١٤٨ وما بعدها - مكتبة الشرق للإصدارات القانونية).

البـــاب الثـــاني : فتـــاوى مجلـــس الـــدولـــة بشأن الحق في صرف مقابل رصيد الأجازات

الفصل الأول : فتـاوى مجلـس الـدولـة بشأن الحق فى صرف مقابل رصيد الأجازات

أولا : فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع فى المقابل النقدى لرصيد الأجازات الاعتيادية للعاملين بقطاع الأعمال العام :

صدرت الفتوى رقم ٥٣٤ بتاريخ ١٩٩٨/٥/٣ ملف رقم ٤٢٦/٤٧ جلسة ١٩٩٨/٣/١٨ من الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع لمجلس الدولة والذى جاء بها :

طلب الإفادة بتفسير حكم المحكمة الدستورية العليا فى القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ قضائية (دستورية) وبيان ما إذا كان نطاق تنفيذه يشمل العاملين بشركات قطاع الأعمال العام – حاصل الوقائع أنه بمناسبة صدور حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٩٧/٥/٢٩ والذى قضى منطوقه " بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة (٤٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الإجازة – فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى – عائدا الى رب العمل " ، وردت استفسارات من شركات قطاع الأعمال العام عن كيفية تطبيق الحكم المشار إليه وما إذا كان العامل يستحق بمقتضاه صرف بدل نقدى عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية دون حد أقصى عند انتهاء خدمته وقام المكتب الفنى لقطاع الأعمال العام بإعداد مذكرة حول الموضوع ضمنها أن حكم المحكمة الدستورية العليا لم يشر الى قانون شركات قطاع الأعمال العام ولائحته التنفيذية ولوائح شئون العاملين بشركاته وأن هذه اللوائح هى الواجبة الإعمال فيما يتعلق بنظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات ولا تسرى أحكام قانون العمل إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى تلك اللوائح وأضافت المذكرة المشار إليها أن شركات قطاع الأعمال العام تعانى من عماله زائدة وأن عدم قيام العاملين بأجازاتهم كاملة مرده رغبتهم الشخصية فى عدم استنفاد مدة أجازاتهم كاملة وليس مرده الى الإدارة ، ونظرا لما يتسم به الموضوع من أهمية وعمومية فى التطبيق طلب طرحه على الجمعية العمومية – لاحظت الجمعية العمومية أن تفسير الحكم القضائى (وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية التى تسرى على الدعاوى والطلبات التى تقدم الى المحكمة الدستورية العليا فيما لم يرد بشأنه نص فى قانونها تختص به المحكمة التى أصدرت الحكم دون غيرها وأن عمل جهة الافتاء ، فيما تستفتى فيه بشأن تطبيق الحكم على أوضاع الواقع إنما يتعلق بأوجه فهم الحكم واستخلاص دلالته وبيان المفهوم منه بيانا واضحا برفع ما عسى أن يثور بشأنه من خلاف يترتب عليه تباين أو تناقض فى تصرفات الأجهزة الإدارية المنوط بها تطبيقه - - استظهار الجمعية العمومية افتاءها السابق بشأن تطبيق الحكم المشار إليه على العاملين بالقطاع العام

والذى خلصت فيه الى أحقية العاملين فى شركات القطاع العام (عند انتهاء خدمتهم) فى المقابل النقدى عن كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الإجازة راجعا الى رب العمل ، وذلك تأسيسا على أن هناك وجهى فهم يمكن استخلاصها من منطوق الحكم المشار إليه أحدهما ظاهر إلا أنه يتناقض تناقضا واضحا مع ما ورد فى الحكم من أسباب مما يجعل منطوق الحكم منبت الصلة عن أسبابه مفتقدا إياها وصادرا بغير سبب يسنده ومؤدى هذا الوجه من وجوه الفهم أحقيقة العامل فى الحصول على مقابل نقدى عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية عند انتهاء ، خدمته دون حد أقصى يستوى فى ذلك أن يكون الحرمان من هذه الإجازة عائدا الى العامل ذاته أو الى رب العمل والوجه الآخر من وجوه الفهم وهو أقل ظهورا إلا أنه يحمل منطوق الحكم على الصحة ويجعله مستندا للأسباب التى وردت بالحكم وقائما عليها مفادة أحقيقة العامل فى هذا المقابل إذا كان الحرمان من هذه الاجازة راجعا الى رب العمل ، الحال أنه عند النظر فى تناقض منطوق الحكم مع أسبابه لا يقال بالتناقض المفسد للحكم قبل بذل الجهد لإجراء التوفيق وحمل عبارة الحكم على ما تسعه من الأسباب وتسبغه من فهم واستدلال مما يجدر معه تغليب هذا الوجه من أوجه فهم الحكم - استعراض الجمعية العمومية قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الذى ينص فى المادة (٨٠) منه على أن " عقد العمل الجماعى هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفا أفضل ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه فى إبر ام العقد اتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية أو أية مظمة ينتمى إليها ، كما يحق لمنظمات أصحاب الأعمال ابرام هذا العقد ممثلين لأصحاب الأعمال " ، وفى المادة (٨٦) على أن " يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل الجماعى يخالف حكما من أحكام هذا القانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل " ، استعراض الجمعية العمومية قانون شركات قطاع الأعمال الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الذى ينص فى المادة (٤٢) على أن " تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها وتتضمن هذه اللوائح على الأخص بنظام الأجور والعلاوات والبدلات والاجازات طبقا للتنظيم الخاص بكل شركة وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص ...." ، وفى المادة (٤٨) على أن " تسرى أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل فى شأن منازعات العمل الجماعية التى تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابى وتسرى أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية كما تسرى أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذا له " - استظهار الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع فى قانون العمل عنى بتنظيم الروابط الناشئة عن عقد العمل سواء كان هذا العقد فرديا أو جماعيا باعتبارها من روابط القانون الخاص المعتمدة على التوافق الإدارى بين طرفيها بحسبان أن العقد شريعة المتعاقدين

وهو ما يفرق بين هذه الروابط والعلاقات الوظيفية التى تنشأ فى اطار القانون العام وتسن على أساس الصيغة اللائحية بما لها من صفة تشريعية وأن عقد العمل الجماعى وفقا لما نصت عليه المادة (٨٠) من هذا القانون هو اتفاق بين صاحب العمل والمنظمة النقابية تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه وأن هناك قيدا عاما يرد على مثل هذه العقود تضمنته المادة (٨٦) من ذلك القانون مؤداه عدم الانتقاص من المزايا المقررة للعاملين بموجبه بحيث يقع باطلا كل شرط يخالف هذا القيد - استظهار الجمعية العمومية من ناحية أخرى أنه بموجب القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ أصبحت شركات قطاع الأعمال العام من أشخاص القانون الخاص شأنها فى ذلك شأن شركات المساهمة المملوكة للأفراد والأشخاص الاعتبارية الخاصة وتنبسط عليها ذات الأنظمة القانونية الحاكمة لهذه الشركات وأن مفاد ما نصت عليه المادة (٤٢) من هذا القانون من قيام الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها أن هذه اللوائح وما تحويه من أحكام تعد بمثابة اتفاق بين الشركة باعتبارها صاحب العمل وبين النقابة باعتبارها ممثلة للعمال لتنظيم شروط العمل وظروفه وتتدرج من ثم فى عداد عقود العمل الجماعية التى تسرى عليه أحكام قانون العمل على نحو ما سلف بيانه ولا ينفى عنها هذا الوصف كونها منظمة تنظيما لائحيا إذ يظل التوافق الإدارى بين طرفيها هو الأساس الذى تقوم عليه واعتماد الوزير المختص لها لا يغير من طبيعتها القانونية وتؤكد ذلك ويدعمه ما نصت عليه المادة (٤٨) من قانون شركات قطاع الأعمال العام من سريان أحكام قانون العمل فى شأن منازعات العمل الجماعية التى تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابى وكذلك سريان أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذا له مع مراعاة أن المقصود باللوائح التنفيذية عموما هى تلك اللوائح ذات الطبيعة التشريعية ومؤدى ذلك أن لوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال العام باعتبارها عقود عمل جماعية تتقيد بعدم الانتقاص من المزايا المقررة للعاملين بموجب قانون العمل ويقع باطلا كل شرط يرد بها مخالفا لهذا القيد ، ولما كانت أحكام قانون العمل بالنسبة للمقابل النقدى عن رصيد الاجازات الاعتيادية فى ضوء ما خلصت إليه الجمعية العمومية من فهم لحكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه تقرر أحقيقة العامل عند انتهاء خدمته فى الحصول على مقابل نقدى عن كامل رصيد اجازاته الاعتيادية بدون حد أقصى اذا كان الحرمان من الاجازة راجعا الى رب العمل ، ومن ثم فإن أى نص يرد فى لوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال العام يؤدى الى الانتقاص من حق العامل فى هذا المقابل فى هذه الحالة يكون غير مشروع.

أحقية العاملين فى شركات قطاع الأعمال العام - عند انتهاء خدمتهم - فى المقابل النقدى عن كل رصيد اجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى اذا كان الحرمان من الاجازة راجعا الى رب العمل . (فتوى رقم ٥٣٤ بتاريخ ١٩٩٨/٥/٣ ملف رقم ٤٢٦/٢/٤٧ جلسة ١٩٩٨/٣/١٨) .

ثانيا : فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والشريعة فى المقابل النقدى لرصيد الاجازات الاعتيادية للعاملين بالقطاع العام :

صدرت الفتوى رقم ٥٣٣ بأحقية العاملين فى شركات القطاع العام عند انتهاء خدمتهم فى المقابل النقدى عن كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى اذا كان الحرمان من الاجازة راجعا الى رب العمل وهذا نص الفتوى :

طلب الافادة بالرأى عن مدى أحقية العامل فى الحصول على مقابل نقدى (عند انتهاء خدمته) عن كامل رصيد اجازاته الاعتيادية دون حد أقصى فى ضوء حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر بتاريخ ١٩٩٧/٥/١٧ فى هذا الخصوص - حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر بتاريخ ١٩٩٧/٥/١٧ فى هذا الخصوص - حاصل وقائع الموضوع (حسبما يبين من الأوراق) أنه بتاريخ ١٩٩٧/٥/١٧ أصدرت المحكمة الدستورية العليا حكمها فى القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ القضائية (دستورية) وقضى حسبما ورد بمنطوقه (بعدم دستورية ما ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة (٤٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من أن لا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الإجازة السنوية التى يجوز للعامل أن يضمها ولو كان الحرمان من هذه الإجازة - فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى - عائدا الى رب العمل - وفى ضوء ذلك طلبتم بكتابكم المشار إليه من إدارة الفتوى المختصة الإفادة بالرأى عن مدى أحقية العامل فى القطاع العام فى الحصول على مقابل نقدى عن رصيد إجازاته الاعتيادية ولو جاوزت الثلاثة اشهر عند انتهاء خدمته فقامت إدارة الفتوى بعرض الموضوع على اللجنة الثالثة من لجان قسم الفتوى بمجلس الدولة التى قررت بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٧/١١/١٠ احالته الى الجمعية العمومية لأهميته وعموميته - لاحظت الجمعية العمومية ان المسألة القانونية المطروحة عليها تتعلق بتطبيق حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه على أوضاع الواقع وهو ما يتطلب الوقوف على مدلول ذلك الحكم وبيان المفهوم منه بيانا واضحا يرفع ما عسى أن يثور بشأنه من خلاف يترتب عليه تباين أو تناقض فى تصرفات الأجهزة الإدارية المنوط بها تطبيقه فالحاصل أن الأمر يتعلق بأوجه فهم حكم واستخلاص دلالته مما يشكل قوام الإفتاء وليس آمر تفسير حكم أو منازعة فى تنفيذه مما ينعقد به اختصاص القضاء – استعراض الجمعية العمومية فى ضوء ما تقدم وفى اطار ما طرح من تساؤل – قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ والذى تنص المادة (١) منه على أن " تسرى أحكام هذا القانون على العاملين فى شركات القطاع العام ، وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هذا القانون " ، وتبين لها أن هذا القانون قد خلا من نص بشأن الحد الأقصى لرصيد الاجازات الاعتيادية والمقابل النقدى المستحق عنها للعامل عند انتهاء خدمته مما يلزم معه الرجوع فى هذا الخصوص الى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١

والذى تنص المادة (٤٥) منه على أن يحدد صاحب العمل مواعيد الاجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا بأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها ستة أيام متصلة على الأقل ، " وللعامل الحق فى تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بأسبوعين على الأقل " ، ويجوز بناء على طلب كتابى من العامل ضم مدة الإجازة السنوية فيما زاد على الستة أيام المشار إليها بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر ، ولا يسرى حكم تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأحداث " ، والمادة (٤٧) على أنه " للعامل الحق فى الحصول على أجر عن أيام الإجازة المستحقة له فى حالة تركه العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة الى المدة التى لم يحصل على أجازة عنها- طالعت الجمعية العمومية حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر بتاريخ ١٩٩٧/٥/١٧ فى القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ القضائية (دستورية) والذى جرى منطوقه على النحو التالى : " حكمت المحكمة بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة (٤٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الاجازة السنوية التى يجوز للعامل أن يضمها ولو كان الحرمان من هذه الاجازة - فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى - عائدا الى رب العمل وألزمت الحكومة المصروفات ومبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة " - تبين للجمعية العمومية أن هناك وجهى فهم يكن استخلاصهما من منطوق الحكم المشار إليه ، أولهما مؤداه أحقية العامل فى الحصول على مقابل نقدى عن كامل رصيد اجازاته الاعتيادية عند انتهاء خدمته دون حد أقصى يستوى فى ذلك أن يكون الحرمان من هذه الاجازة عائدا الى العامل ذاته أو الى رب العمل ، وهذا الوجه من أوجه الفهم وإن كان يستند الى المعنى الظاهر لعبارات منطوق الحكم إلا أنه يتناقض تناقضا واضحا مع ما ورد فى الحكم من أسباب إذ نصت حيثيات الحكم على أنه " وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الثالثة من المادة (٤٥) من قانون العمل على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الاجازة السنوية (وعاء إدخاريا) من خلال ترحيل مددها التى تراخى فى استعمالها - وأيا كان مقدارها - ثم تجميعها ليحصل العامل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سواء قصده فلم يجز أن يحصل على أجر عن هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر إلا أن هذه المدة - التى حدد المشرع أقصاها - ينبغى أن يكون سريانها مقصورا على تلك الاجازة التى قصد العامل الى عدم الانتفاع بها من أجل تجميعها ، فإذا كان تفويتها منسوبا الى رب العمل ومنتهيا الى الحرمان منها فيما يجاوز ثلاثة أشهر كان مسئولا عنها بكاملها ، ويجوز للعامل عندئذ - وكأصل عام - أن يطلبها جملة أيا كان مقدارها إذا كان اقتضاء ما تجمع من اجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وألا تعين أن يكون التعويض عنها مساويا

وعلى الأقل - لأجره عن هذا الرصيد أيا كان مقداره تقديرا بأن المدة التى امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الاجازة سببها اجراء اتخذ رب العمل وعليه أن يتحمل تبعته من الجلى أن هذا الوجه من أوجه الفهم يجعل منطوق الحكم متناقضا مع اسبابه تناقضا بينا ، وفى هذا المجال تجدر الاشارة الى ما استقر عليه القضاء بالنسبة للتناقض الذى يعيب الأحكام حيث قضت محكمة النقض بأن " التناقض الذى يفسد الأحكام هو الذى تتماحى به الأسباب بحيث لا يبقى بعدها ما يمكن حمل الحكم عليه أو ما يكون واقعا فى اسباب الحكم بحيث لا يمكن معه ن يفهم على أى اساس قضت المحكمة بما قضت به فى منطوقه . (نقض مدنى الطعن رقم ٢٦٠ لسنة ٣٢ القضائية جلسة ١٩٦٧/٤/٢٧ والطعن رقم ٥٢١ لسنة ٣٤ القضائية جلسة ١٩٦٩/١/١٤ والطعنان رقما ٥٢ ، ٥٧ لسنة ٢٨ القضائية جلسة ١٩٧٤/١/١)

وأن التناقض الذى يبطل الحكم ويؤدى الى نقضه هو التناقض الذى يقع فى الاسباب بحيث لا يفهم معه على أى اساس قضت المحكمة بما قضت به فى المنطوق أما التناقض فى المنطوق فهو من أحوال الطعن بطريق الالتماس . (الطعون أرقام ٦٠١ ، ٦١٢ ، ٦١٤ لسنة ٣٩ق جلسة ١٩٧٥/٣/١٢)

وأن التناقض الذى يفسد الحكم - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة هو ما تتماحى به الاسباب بحيث لا يبقى بعدها ما يمكن حمل الحكم عليه أو ما يكون واقعا فى اسبابه بحيث لا يمكن معه أن يفهم على أى اساس قضى الحكم بما قضى به فى منطوقه كما أنه متى كان ما يوجه الى الحكم ليس من قبيل النعى فى تقريراته القانونية أو الواقعية التى أسس عليها قضائه وإنما ينصب على ما عبر عنه عما انتهى إليه من هذه الأسس بحيث يتضح هذا الخطأ فى التعبير من مقارنة منطوق الحكم بمدوناته ولا ينطوى تصحيحه على تغيير فى حقيقة ما قضى به فإنه لا يعدو أن يكون مجرد خطأ مادى تختص بتصحيحه المحكمة التى أصدرت ذلك الحكم . (الطعنان رقما ١٥٩٠ و١٦٠٠ لسنة ٤٨ق بجلسة ١٩٨٠/٥/٢٢)

هذا عن الوجه الأول من أوجه فهم الحكم المشار إليه والذى يترتب على الأخذ به أن يصبح الحكم مشوبا بالتناقض بين أسبابه ومنطوقه بحيث لا يظهر على أى أساس قضت المحكمة بما قضت به فى المنطوق - أما عن الوجه الآخر لفهم منطوق الحكم فمؤداه أحقية العامل عند انتهاء خدمته فى الحصول على مقابل نقدى عن كامل رصيد إجازاته الاعتيادية دون حد أقصى اذا كان الحرمان من هذه الإجازة راجعا الى رب العمل باعتبار أن منطوق الحكم لم يقض بعدم دستورية نص الفقرة الثالثة المشار إليها على إطلاقه بحيث يترتب عليه إلغاء نص العبارات ذاتها وإنما قضى بعدم دستورية ما تضمنته تلك الفقرة من معنى يؤدى الى حرمان العامل من المقابل النقدى لما جاوز الثلاثة أشهر من رصيد إجازاته الاعتيادية فى حالة ما إذا كان الحرمان من الجازة عائدا الى رب العمل

وهذا الوجه من أوجه الفهم وان كان اقل ظهورا من الوجه الأول إلا أنه يحمل منطوق الحكم على الصحة ويجعله مستقا مع الأسباب التى قام عليها - من المسلم به فى مجال ا استخلاص الدلالات من النصوص التشريعية أنه اذا ما وجد أكثر من وجه لفهم النص أحدها ظاهر يجعل النص مشوبا بالتناقض ويؤدى الى إبطال حكمه والآخر فيه خفاء ، ولكنه يحمل النص على الصحة ويؤدى الى إعماله تعين الالتزام بالمعنى الأقل ظهورا لحمل النص على الصحة واعمال مقتضاه مادامت عباراته تحمل هذا الفهم ذلك أن النصوص لا تفهم معزولا بعضها عن البعض إنما تتأتى دلالة أى منها فى ضوء دلالة النصوص وفى اتصال مفاده بما تفيده الأخريات من معان شاملة - الحاصل أنه إذا كانت للنص دلالات تتعارض أظهرها مع دلالة تشريع أعلى وجب استبعاد هذه الدلالة الأظهر وترجيح ما يليها فى الظهور من دلالات لا تتعارض مع التشريع الأعلى ، وهذا من مقتضيات التوفيق بين النصوص ، وكذلك الشأن فى تقرير النسخ الضمنى لحكم تشريع سابق بحكم تشريع لاحق فلا يقوم نسخ ضمنى قبل أن يبذل الجهد للتوفيق بين السابق واللاحق بالتقريب بين النصوص وترجيح المفاد الذى لا يقوم به التعارض بين أى منها والآخر وان كان مفادا أقل ظهورا بالنظر الى عبارته فى ذاتها معزولا عن النصوص الأخرى ، وهذا هو الشأن أيضا عند النظر فى تناقض منطوق الحكم مع أسبابه فلا يقال بالتناقض المفسد للحكم قبل بذل الجهد لإجراء هذا التوفيق وحمل عبارة الحكم على ما صنعه الأسباب وتسبغه من فهم واستدلال ، الأمر الذى ترتأى معه الجمعية العمومية تغليب هذا الوجه الأخير من أوجه الفهم لمنطوق حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه - مؤدى ذلك ، أحقية العاملين فى شركات القطاع العام (عند انتهاء خدمتهم) فى المقابل النقدى عن كامل رصيد اجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى - إذا كان الحرمان من الاجازة راجعا الى رب العمل . (فتوى رقم ٥٣٣ بتاريخ ١٩٩٨/٣/٥ ملف رقم ٢٧٧/٢/٨٦ جلسة ١٩٩٨/٣/١٨).

الفصل الثاني :الاجازة السنوية فى قانون العمل الجديد

تنص المادة (٤٧) من قانون العمل الجديد على أنه " تكون مدة الاجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة ، تزاد الى ثلاثين يوما متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الاجازة لمدة ثلاثين يوما فى السنة لمن تجاوزن سن الخمس ين ولا يدخل فى حساب الاجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية . وإذا قلت خدمة العامل عن سنة استحق اجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل .

وفى جميع الأحوال تزاد مدة الاجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الاعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو فى المناطق الثانية والتى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية . ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن اجازاته.

الاجازة السنوية حق أوجبه المشرع سنويا للعامل لاستعادة نشاطه وتجديد قواه المادية والمعنوية ، وهى لذلك تدور مع المحكمة التى دعت الى تقريرها ، فلا يستحقها العامل اذا لم يباشر عمله خلال السنة التى تستحق عنها الاجازة ، كما لو أوقف العامل عن عمله خلال تلك السنة . (انظر نقض مدنى رقم ١١ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٥٩/٤/٢٣ السنة ١٠ ص٣٥١ ونقض مدنى جلسة ١٩٨١/٢/١٥)

استحقاق العامل للاجازة السنوية سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة :

ويستحق العمال الخاضعون لقانون العمل الاجازة السنوية سواء كانت عقود عملهم محددة المدة أو غير محددة المدة ، وأيا كانت طريقة حساب أجورهم سواء كانت بالأجر الشهرى أو بالأسبوع أو باليومية . (شوقى المليجى ص١٧٨)

مدة الإجازة السنوية :

وفقاً لنص المادة (٤٧) من قانون العمل " تختلف مدة الأجازة السنوية طبقاً للمدة التى قضاها العامل فى خدمة صاحب العمل أو أكثر ، ووفقاً لسن العامل لطبيعة العمل.

مدة الإجازة السنوية لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة :

تكون مدة الإجازة السنوية المستحقة للعامل الذى أمضى فى خدمة صاحب العمل سنة كاملة هى ٢١ يوماً ، ولا تستحق هذه الإجازة إلا ابتداء من السنة الثانية للعامل ، فإذا أمضى العامل فى خدمة صاحب عمل أو أكثر سنة كاملة ثبت له الحق فى الحصول على إجازة سنوية بحد أدنى ٢١ يوماً .

مدة الإجازة السنوية للعامل الذى أمضى فى الخدمة عشر سنوات متصلة فأكثر :

مراعاة لطول الخدمة التى أمضاها العامل فى خدمة صاحب العمل أعطى المشرع العامل الذى أمضى فى الخدمة عشر سنوات متصلة فأكثر الحق فى الحصول على إجازة سنوية بحد أدنى ثلاثون يوماً وسواء كانت مدة الخدمة لدى صاحب عمل أو أكثر . (أنظر المستشار على عمار ومنير فريد الدكمى) .

مدة الإجازة السنوية لمن تجاوزت سنة الخمسين :

راعى المشرع كبر سن العامل وعدم تحمله الاستمرار فى العمل دون الحصول على إجازة سنوية طويلة تقضى على منح العامل االذى تجاوزت سنه الخمسين عاماً ، إجازة سنوية لمدة ثلاثون يوماً بغض النظر عن المدة التى قضاها لدى صاحب العمل وذلك متى أمضى فى الخدمة الحد الأدنى لنشوء الحق فى الإجازة وهو مدة ستة أشهر .

مدة الإجازة السنوية للعامل الذى أمضى فى الخدمة أقل من سنة :

أولئك الذين لم يمضى على خدمتهم سنة كاملة لدى صاحب العمل و لم يحرم المشروع هذه الفئه مطلقا من الحق فى الاجازه السنويه ؛ بل يمنح العامل إجازه بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى فى خدمه صاحب العمل ستة أشهر فيكون من حقه نصف الاجازة المقرر لمن أمضى فى خدمه صاحب العمل سنه فأكثر .

عمال الصناعات و المهن و الأعمال الشاقة أو الخطرة وفى المناطق النائية :

مراعاة من المشرع بأن هذه المهن الشاقة وفى المناطق النائية يحتاج فيها العمال الحصول على مدة راحة أطول ، فقد أوجب على وزير القوة العاملة والهجرة إصدار قرار بزيادة مدة الأجازة السنوية لهؤلاء العمال لمدة سبعة أيام أخرى تضاف الى مدة الاجازة السنوية المقررة بنص المادة. وذلك بغض النظر عن مدة خدمة العامل حتى ولو كان العامل فى السنة الاولى من الخدمة يستحق الزيادة الكاملة . (المستشار على عمارة)

لا تدخل فى حساب الإجازة السنوية أيام العطلات والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية :

من المقرر أن الإجازة السنوية مستقلة عن الإجازات الأخرى التى قررها القانون ، ومن ثم فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من الإجازة السنوية للعامل ما يقابل انقطاعه عن العمل بسبب مرضه ، إذ أن العامل له إجازة مرضية مستقلة بذاتها كما أن المشرع نص صراحة على أنه " لا تدخل فى حساب الإجازة السنوية أيام العطلات والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية . (أنظر إسماعيل غانم ص ٣٠٦ والمستشار الدكتور فتحى عبد الصبور ص ٥١٦)

لصاحب العمل تنظيم الإجازات حسب مقتضيات العمل وظروفه :

تنص المادة (٤٨) من قانون العمل الجديد على أنه " يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازات السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز قطعها إلا أسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازات فى التاريخ ، وللمدة التى حددها صاحب العمل ، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها .

وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر ، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية ، استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد ، ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .

المادة ٤٨ ترخص لصاحب العمل تنظيم الإجازات حسب مقتضيات العمل وظروفه ، بحيث لا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية مصلحة صاحب العمل ، مع التزام العامل بالقيام بإجازاته فى التاريخ والمدة التى يحددها صاحب العمل وسقوط حقه فى اقتضاء مقابل رصيد الإجازات ، إذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة فى التاريخ والمدة المشار إليها . (المذكرة الإيضاحية).

وأوجب المشرع فى الفقرة الثالثة بضرورة أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً منها ستة أيام متصلة على الأقل .

ذلك وأنه وإن كان يجوز لصاحب العمل قطع أوتجزئة الإجازة السنوية للعامل لأسباب تقتضيها مصلحة العمل ، فإن ذلك لا يمكن أن يكون سبباً فى حرمان العامل من الحصول على حد أدنى من هذه الإجازة تحقيقاً للهدف منها ، وهو حصول العامل على الراحة اللازمة لتجديد نشاطه ويتعين على صاحب العمل تسوية رصيد إجازات العامل أو أجره المقابل كل ثلاث سنوات على الأكثر.

حالة انتهاء علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته:

إذا ما انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية ، استحق العامل الأجر المقابل لهذا الرصيد ، إذ أنه لا يمكن القول بإعطاء العامل هذه الإجازة عينا ، فالعقد قد انتهى (محكمة القاهرة الابتدائية ١٩٦٢/١/٢٧)

ويقدر هذا الأجر ، كما يقدر الأجر الذى كان يستحقه العامل لو حصل على هذه الإجازة فعلاً .

ويستحق العامل مقابل هذه الإجازة التى لم يأخذها لانتهاء عقده أيا كان سبب الانتهاء سوءا لانتهاء مدة العقد أو لسبب عارض كالوفاة الإنهاء بطريق الفصل لخطأ ارتكبه العامل . (منير فريد الدكمى ص ٣١٠)

وقد قضت محكمة النقض بأنه " يحق للعامل الحصول على مقابل إجازته السنوية عند انتهاء عقد عمله ، حتى ولو كان هذا الانتهاء بسبب الفصل لارتكاب العامل خطأ جسيماً من الأخطاء الوارد النص عليها فى المادة ٦١ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

لا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها بالنسبة للأطفال :

نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٤٨ على عدم جواز تجزئة الإجازة أو ضمها بالنسبة للأطفال . وخروجاً على الأصل المقرر للعمل على النحو السالف ذكره ، فإن المشرع غلب اعتبارات المحافظة على صحة الحدث على تلك الاعتبارات المتعلقة بصاحب العمل ، فلا يحوز لصاحب العمل تجزئة إجازة الحدث أو ضمها .

الحق فى الإجازة السنوية متعلق بالنظام العام :

إن الحق فى الإجازة السنوية متعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على حرمان العامل منه ، كما لا يجوز للعامل النزول عنه صراحة أو ضمناً ، وأن تنازل العامل على إجازته يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً (نقض جلسة ١٩٧٢/٢/٢ مجموعة الأحكام س ٢٢ ص ١١٢)

إجازة تأدية العامل الامتحان :

للعامل الحق فى تحديد موعد إجازاته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل (م ٤٩ من قانون العمل الجديد) .

الإجازة العارضة :

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة الواحدة وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل " . (م ٥١ من قانون العمل الجديد)

والسبب العارض هو :

السبب الطارئ الذى يتطلب من العامل التغيب عن عمله دون أن يستطيع إخطار صاحب العمل به مقدماً أو يحتم الغياب فى تاريخ معين ، بحيث لا يمكن ترك أمر إعطائها لصاحب العمل . (دكتور / لبيب شنب).

الفصل الثالث : الإجـــازة المرضيـــــة

... تنص المادة (٥٤) من قانون العمل الجديد على أنه :

للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الإجتماعى .

ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين ١،٨ من القانون ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ، ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ، ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

وللعامل أن يستفيد من متجمد السنوية إلى جانب ما يستحق من إجازة مرضية ، كما أن له أن طلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

تعويــض الأجـــر :

وأنه لما كان من المقرر أن الأجر هو مقابل العمل ، فلا يستحقه العامل إلا إذا أدى لصاحب العمل هذا العمل المتفق عليه ، غير أن العامل المريض لا يؤدى هذا العمل ، فكان لابد للمشرع وأن يتدخل لتنظيم مسألة الأجر أثناء الإجازة المرضية .

لما كانت الفقرة الأولى من المادة (٤٥) قد أحالت استحقاق العامل للتعويض عن الأجر خلال الإجازة المرضية وفقاً لمفهوم قانون التأمين الإجتماعى ، وكانت المادة ٧٨ من القانون الأخير قد نصت على أنه " إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدى خلال فترة مرضه تعويضاً يعادل ٧٥% أجره اليومى المسدد منه الاشتراكات لمدة تسعين يوماً وتزادج بعدها إلى ما يعادل ٨٥% من الأجر المذكور ، ويشترط ألا يقل التعويض فى جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر .

ويستمر صرف ذلك التعويض طوال مدة مرضه أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا يجاوز مدة ١٨٠ يوماً فى السنة الميلادية الواحدة .

واستثناء من الأحكام المتقدمة ، يمنح المريض بالدرن أو الجذام أو مرض عقلى أو بأحد الأمراض المزمنة تعويضاً يعادل أجره كاملاً طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً .

وتتحدد الأمراض المزمنة المشار إليها فى الفقرة السابقة بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة .

ويجوز للجهة الملتزمة بالتعويض أن تقرر وقف صرفه عن المدة التى يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج .

وعلى وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار وزير الصحة المشار إليه فى المادة ٧٣ .

وبمقتضى هذا النص يستحق العامل المريض تعويضاً عن الأجر بواقع ، ٧٥% من الأجر اليومى المسدد عنه الاشتراكات ، وذلك لمدة تسعين يوماً يزيد بعدها إلى ما يعادل ٨٥% من هذا الأجر ، يشترط ألا يقل التعويض فى جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر للأجر الذى يقرره المجلس الأعلى للأجور ، إلا إذا نص عقد العمل الفردى أو الجماعى أو لائحة المنشأة على نظام أفضل للعامل .

والمقصود بالسنة التى يثبت خلالها حق العامل فى إجازة مرضية هى سنة مدتها ١٨٠ يوم وهى سنة خدمة . وتحسب السنة الميلادية من أول يناير وحتى أخر ديسمبر ، وتستقل كل سنة بذاتها .

سقوط الحق فى الإجازة المرضية :

والحق فى الإجازة المرضية يسقط بمضى السنة التى تستحق عنها الإجازة ، فإذا لم يحصل العامل على إجازة مرضية خلال سنة من السنين أو حصل على إجازة تقل عن الحد الأقصى للإجازة المرضية ، فلا يجوز له أن يطالب بالمدة التى لم يحصل عليها فى سنة تالية .

ويدخل فى حساب مدة الإجازة المرضية ، أيام الراحة الأسبوعية ، وإجازات الأعياد والمناسبات القومية ، ولكن لا تدخل الإجازة السنوية فى حسابها . (راجع فى كل ما سبق المستشار على عمارة ودكتور لبيب شنب ودكتور عبد الهادى الودود يحيى ودكتور على العريف وشوقى المليجى)

استحقاق العامل للأجر فى حالة انتهاء خدمته :

إذا انتهت خدمة العامل لأى سبب فيما عدا الاستقالة ، إن صاحب العمل يلتزم بأداء الأجر للعامل أو لورثته ، إذا كان سبب الانتهاء هو الوفاة ،وكافة المبالغ المستحقة له فوراً دون انتظار الموعد المحدد للوفاء بالأجر .

وفى حالة ما كانت انتهاء خدمة العامل بسبب تركه الخدمة من تلقاء نفسه ، فإن صاحب العمل لا يلتزم بأداء الأجر ومستحقات العامل فوراً ، بل يلتزم بأدائها خلال سبعة أيام من تاريخ مطالبة .

العامل بعا وعلة ذلك أن صاحب العمل يعطى هذه المهلة بسبب قيام العامل بمفاجأة صاحب العمل بترك العمل مما يدل على أنه ليس فى حاجة ماسة لأجره ، وهو الذى اختار الوقت الذى يلائمه لترك العمل . (دكتور كامل بدوى والمليجى)

كيفية حساب متوسط الأجر اليومى :

تنص المادة (٣٩) من قانون العمل الجديد على أنه :

يكون حساب متوسط الأجر اليومى لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة ، مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أو عن المدة التى استغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

والمشرع فى هذه المادة لم يتدخل فى كيفية احتساب الأجر بين العامل وصاحب العمل بل ترك ذلك إرادتهم بشرط ألا تقل عن الحد الأدنى للأجور ، غير أنه منعاً للتحايل فى احتساب الأجر بالنسبة للعاملين بالقطعة أو الإنتاج فقد حصره المشرع فى أحد أمرين.

إذا كان العامل قد أمضى مدة سنة كاملة أو أكثر فى العمل فى هذه الحالة يحسب متوسط الأجر بما تقاضاه العامل من أجر عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة مع استبعاد أيام الإجازات والعطلات الرسمية ، ثم يقسم حاصل ما تحصل عليه العامل فى الأيام المتبقية على عدد هذه الأيام ويكون الناتج هو الأجر اليومى لعامل الإنتاج .

إذا كان العامل قد أمضى أقل من سنة ، فتحسب الأيام الفعلية التى اشتغلها العامل بعد استبعاد الإجازات والعطلات الرسمية ، ويقسم حاصل ما تناوله العامل فى الأيام المتبقية على هذه الأيام فيكون الناتج هو متوسط الأجر اليومى للعامل . (أنظر عبد الحميد جلال وعمارة)

الحد الأقصى للعمل :

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد ، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد ، إذا كان العامل أثنائها فى مكان العمل .

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتها والتى يحددها الوزير المختص بقرار منه ، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتى عشر ساعة فى اليوم الواحد . (م ٨٢ من قانون العمل الجديد)

الأجر المستحق عن العمل الإضافى :

لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠ ،٨١ ، ٨٣ ، ٨٤) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط فى هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .

فى هذه الحالات يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلى أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردى أو الجماعى بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافاً إليه ٣٥% عن ساعات العمل النهارية و ٧٠% عن ساعات العمل الليلية .

فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة ، استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوماً أخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالى .

وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات فى اليوم الواحد .(م ٨٥ من قانون العمل الجديد) والأجر الإضافى الذى يستحقه العامل عن ساعات العمل الإضافية ليس منحة يمنحها رب العمل وإنما هو مقابل تشغيل العامل وقتاً إضافياً فى أيام العمل المعتادة أو تشغيله فى يوم الراحة الأسبوعية أى مقابل تشغيل فعلى للعامل ساعات عمل إضافية كذلك هو أجر متغير مر تبط بالظروف الطارئة للإنتاج بما تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن الحد المقرر أو تشغيل العامل فى يوم راحته ،ولا يغير من طبيعته تلك ، حصول العامل عليه طوال مدة عمله . (نقض رقم ٤٥ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٢/٥/١٥ ونقض رقم ٨٢٨ جلسة ١٩٨١/١١/٣)

والأجر الذى يحسب على أساسه هو الأجر الشامل وليس الأجر الأساسى فقط ، وقد قضت محكمة النقض بدخول علاوة غلاء المعيشة ضمن الأجر العادى الذى تتخذ أساساً للأجر الإضافى . (نقض جلسة ١٩٦٤/١٢/٢٣ مجموعة الأحكام المدنية س ١٧٤/١٥-١٢٠٣)

صرف مقابل رصيد الإجازات فى قانون العمل الموحد الجديد :

يلتزم العامل بالقيام بالإجازة فى التاريخ وللمدة التى حددها صاحب العمل . وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها وفى جميع الأحوال يجب أن يحص العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر ، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال "

تنفيذ الأحكام الصادرة لصالح العمال فى قانون العمل الموحد الجديد :

"تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعض المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة .

ومع ذلك يستوفى الأجر دون غيره من الحقوق المشار إليها فى الفقرة السابقة".

تنص المادة الثامنة من قانون العمل الجديد على أنه: "إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون . ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون ".

ونصت أيضاً المادة التاسعة من قانون العمل الجديد على أنه : "لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.

ولا يترتب على اندماج المنشأة فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة او البيع – ولو كان بالمزاد العلنى – أو النزول أو الإيجار – أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشاة ، ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود " .

دعوى العامل بطلب الحكم بمقابل نقدى عن الإجازات هو فى حقيقته تعويض:

دعوى العامل بطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الإجازات هو فى حقيقته تعويض ولا يعد دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة ٤/٤٣ من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطالب بعوض حقه وليس عين حقه (الطعن رقم ٤١ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٧٦/١/١٧م س ٢٧ ص١٣٠).

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن المقابل النقدى للإجازة التى بقيت من رصيد إجازات العامل حتى انتهاء خدمته تعويضاً فإنه لا يخضع أيضاً للضريبة عن المرتبات والأجور لأنه ليس إيراداً دائماً بل هو فى حكم رأس مال يصرف دفعه واحدة عند انتهاء الخدمة . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ملف رقم ٤١٨/١/٢٧ جلسة ١٩٩٠/١١/٢١)

لا يستحق العامل مقابلاً لرصيد إجازاته السنوية إذا كان السبب يرجع إليه :

عدم استحقاق العامل مقابلاً لرصيد إجازته السنوية التى لم يستعملها فيما جاوز ثلاثة شهور –شرطه – أن يكون حرمانه منها بسبب يرجع إليه ، استحقاقه تعويضاً عن هذه المدة الزائدة إذا كان الحرمان منها بسبب يرجع إلى جهة العمل . (طعن رقم ١٢٩٤ لسنة ٦٩ ق جلسة ٢٠٠٠/٧/٩) ، طعن رقم ٣١٤٠ لسنة ٦٢ ق جلسة ٦/ ١٩٩٩/٦)

المحكمة المختصة بنظر دعوى المطالبة بالمقابل النقدى للإجازات :

إذا كان الخصم أى هيئة أو مؤسسة حكومية أو منشأة أو شركة تابعة للدولة فطبقاً للقانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ تختص لجنة توفيق الأوضاع (لجنة فض المنازعات) بنظر النزاع ثم بعد صدور التوصية يختص مجلس الدولة بنظر النزاع .

وإذا كان الخصم هيئة أو مؤسسة أو شركة خاصة فتختص المحكمة الابتدائية بنظر الدعوى وقد قضت محكمة النقض بأن " استطالة المنازعة إلى حق العامل للمقابل النقدى عن رصيد إجازاته فيما جاوز ثلاثة أشهر يجعل الدعوى غير مقدره القيمة ، أثره ، إختصاص المحكمة الابتدائية بنظرها .(طعن رقم ٤٥٣ لسنة ٧٠ق جلسة ٢٠٠١/٤/١)

دعوى المطالبة بمقابل الإجازات ، لا تعد من دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات التى تختص المحكمة الجزئية بنظرها . أثره . أختصاص المحكمة الابتدائية بنظرها . (طعن رقم ١٥٨ لسنة ٦٩ ق جلسة ٢٠٠٠/١١/٢٠)

رصيد إجازات العاملين بالقطاع العام :

سكوت قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ عن تنظيم حالة انتهاء خدمة العامل دون استنفاد رصيد إجازاته الاعتيادية ، أثره ، وجوب الرجوع إلى قانون العمل . (طعن رقم ٥ لسنة ٦٢ق جلسة ١٩٩٩/١٢/٢ ، طعن رقم ٩٢١ لسنة ٦٨ق جلسة ٢٠٠٠/١/٢٧)

لا يسقط حق العامل فى مقابل رصيد الإجازات لعدم تقديم طلب عنها:

انتهاء خدمة العامل ، لا أثر لها على حقه فى أجر الإجازات المستحقة له بما لا يجاوز ثلاثة أشهر إذا كان العامل قد تراخى بإجازته للمطالبة بالمقابل النقدى عنها ، عدم سقوط هذا الحق بعدم تقديم طلب ، حلول ميعاد إجازات العامل فيما جاوز مدة ثلاثة أشهر ورفض صاحب العمل الترخيص له بها ، مفاده ، إخلاله بالتزام جوهرى يفرضه عليه القانون ، أثره ، التزامه بتعويض العامل عنها تعويضاً مساوياً على الأقل لأجره عن هذا الرصيد أياً كان مقداره . (طعن رقم ٩٢١ لسنة ٦٨ق جلسة ٢٠٠٠/١/٢٧ طعن رقم ١ لسنة ٧٠ ق جلسة ٢٠٠٠/٧/٢)

تقادم المطالبة بمقابل الإجازات :

خلو القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين فى القطاع العام من نص ينظم أحكام المقابل النقدى لرصيد الإجازات ، أثره ، وجوب الرجوع إلى أحكام قانون العمل ، خلوهما من قواعد خاصة بتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل ، مؤداه تطبيق القواعد المنصوص عليها فى القانون المدنى . (طعن رقم ١١٢٧ لسنة ٧٠ق جلسة ٢٠٠١/٥/٢٧).

مدة تقادم دعوى المطالبة بمقابل الإجازات :

الدعاوى الناشئة عن عقد العمل ، سقوطها بالتقادم بمضى سنة من وقت انتهاء العقد م ٦٩٨ مدنى ، سريانه على دعاوى المطالبة بالمقابل النقدى عن رصيد الإجازات .(طعن رقم ٩٧٩ لسنة ٧٠ ق جلسة ٢٠٠١/٦/١٠)

كيفية تحديد أجر العامل :

يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعى أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق ، استحق أجر المثل إن وجد ، إلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤ ، ٣٥) من هذا القانون م ٣٦ من قانون العامل الجديد

وتنص المادة (٣٧) من قانون العمل الجديد على أنه :" إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة ، وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الادنى للأجور .

تستحدث هذه المادة حكماً لم يكن وارداً بقانون العمل الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وهو أنه يتعين ألا يقل ما يحصل عليه العامل بالإنتاج أو بالعمولة عن الحد الأدنى للأجور بشرط أداء نفس ساعات العمل المقررة للعامل الذى يتحدد أجره بالوحدة الزمنية (المذكرة الإيضاحية للقانون .

تؤدى الأجور بالعملة الرسمية للبلاد :

تنص المادة (٣٨) من قانون العمل الجديد على أنه :" تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً فى أحد أيام العمل ، وفى مكانه مع مراعاة الأحكام التالية :

العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .

إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين ، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به .

فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

إذا انتهت علاقة العمل يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً ، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه ، فيجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات .

وفقاً لمفهوم هذه المادة أن الأصل هو الوفاء بالأجر النقدى بالعملة المتداولة ، فلا يكون بالعملة الأجنبية حتى لا يضار العامل بما بين العملة الأجنبية والعملة المتداولة من فروق .

ويقصد بالعملة المتداولة قانوناً أنها العملة الرسمية للبلاد . وقد خرج المشرع على هذا الأصل وأجاز أداء الأجور بالعملات الحرة فى بعض الأحوال ، بل ألزم بأدائها بهذه العملات فى أحوال أخرى ، إذ نصت المادة (١٤) من القانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤ المعدل بالقانون ٣٢ لسنة ١٩٧٧ بشأن استثمار المال العربى والاجنبى على أنه يجوز للمشرعات التى ينطبق عليها هذا القانون أن تسدد بالنقد الأجنبى ما يستحق عليها من المصروفات اللازمة إدارة المشروع ومن بينها الأجور .

وقررت المادة ١٠٢من اللائحة التنفيذية لهذا القانون على أنه يلتزم أصحاب المنشآت المقامة بالمناطق الحرة بسداد أجور ومرتبات ومكافآت العاملين بها بالعملات الحرة ، على أن لا يقل أجر العامل بما يعادل مائة وخمسين قرشاً فى اليوم الواحد ، وبالنسبة لمنشآت المرخص لها بفتح حسابات بالنقد الأجنبى ، يجوز لها صرف الأجور والمرتبات بالعملات المصرية مقومة على أساس أعلى سعر صرف معلن فى البنوك المعتمدة .

والجدير بالذكر أنه لما كانت المادة السابعة من مواد إصدار قانون العمل الجديد قد نصت على إلغاء كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق ، فإن ظاهر هذا النص يوحى بأنه طالما نصت المادة ٣٨ من هذا القانون على أنه تؤدى الأجور وغيها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً ، فإنه يتعين أن يلغى نص المادة ١٤ من القانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤ المعدل بالقانون ٣٢ لسنة ١٩٧٧ والمادة ١٠٢ من لائحته التنفيذية ، إلا أنه ولما كانت المادة الثانية من مواد الإصدار قد تضمنت أنه تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية ، وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق ، كما نصت المادة الرابعة من هذا القانون الجديد على أنه لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه ، فإن مؤدى هذين النصين طبقاً للرأى الراجح أنه يصح الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على تقدير الأجر بالعملة الأجنبية ولو فى غير مشروعات استثمار المال العربى والأجنبى ، طالما كان الاتفاق يقرر مزايا أفضل للعامل ، ومتى كان الأجر المحدد بالعملة الأجنبية لا يقل عن الحد الأدنى للأجور الذى تقرره اللجنة المشار إليها بالمادة (٧١) وفقاً لسعر الصرف المعلن للبلاد . (راجع الدكتور فتحى عبد الحميد ص ٤٩١ والدكتور على حسن عوض المستشار على عمارة)

أداء الأجر بزمان ومكان العمل :

يقصد بأيام العمل فى مفهوم هذه المادة أنه أيام العمل بالمنشأة وليس أيام العمل بالنسبة للعامل ، ومن ثم يجوز للعامل المريض الذى يكون فى أجازة مرضية وكذلك العامل الذى يكون فى أجازة اعتيادية أن يتقاضى أجره فى يوم أجازته إن رغب فى ذلك (على عوض حسن)

كما يقصد بمكان العمل أنه المكان الذى يمارس فيه العامل عمله الفعلى ، فإن كان العامل يعمل لدى أحد فروع المنشأة ، فإنه لا يجبر على تقاضى أجره من فرع آخر غير الفرع الذى يعمل فيه أو من المركز الرئيسى . (دكتور شوقى المليجى وغانم وشنب وعلى حسن وعمارة)

الأجر الذى على أساسه يحسب مقابل رصيد الأجازات :

اتخذ المشرع أساسا لحساب هذا التعويض ، فالأجر هو الأجر الأساسى الذى وصل إلى العامل عند انتهاء خدمته - رغم تباين الأجر خلال هذه المدة - مضافا إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها جبرا للضرر الناجم عن عدم حصوله على أجازاته السنوية وهذا النهج لا يكون مصادرا للعدالة ولا مخالفا للدستور .

وقضت محكمة النقض بأن : الأجر الذى يحسب على أساسه مقابل الأجازة ، ماهيته الأجر الذى يتقاضاه العامل مقابل ما يؤديه من عمل دون الحوافز ومكافأة الإنتاج (طعن رقم ٥ لسنة ٦٣ ق جلسة ١٩٩٩/١٢/٢٠)

استحقاق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل :

يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالى :

١٥ يوما فى السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل .

٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة .

٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة

٤٥ يوما لمن تجاوز سن الخمسين . (م ٦٥ من قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين)

أحقية هيئة الشرطة وهيئة التدريس بالجامعات فى صرف مقابل رصيد أجازاتهم :

أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة لا تسرى على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين أو القرارات أما فيما لم تنظمه هذه القوانين وتلك القرارات فلا مناص من استدعاء الأحكام التى ترصدها الشريعة العامة للتوظف ما دامت هذه الأحكام لا تتأبى مع أحكام القانون الخاص ولا تتصادم مع نصوصه ولا تتعارض مع طبيعة الوظائف التى تحكمها وهو ما حدا بالجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٦/٦/٢٥ إلى أحقية أعضاء الهيئات القضائية وهيئة الشرطة وهيئة التدريس بالجامعات فى صرف مقابل رصيد أجازاتهم الاعتيادية بالتطبيق لحكم المادة (١) من قانون نظام العاملين المدنيين إزاء خلو التشريعات المنظمة لشئونهم من نص مماثل أو يناقض نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون العاملين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

تحسب مدة الخبرة ضمن مدة الأجازة الاعتيادية التى اعتد بها عند تعيينه :

لما كان من المسلم به أن استحقاق العامل للأجازات الاعتيادية المقررة قانونا هو حق له يستمده من القانون مباشرة كأثر من الآثار المترتبة على تقلده الوظيفة ومن ثم فإن مدة الأجازة المقررة للعامل هى حق له أيضا ويتعين أن يراعى فى حسابها مدة الخبرة العملية والعلمية التى اعتد بها عند تعيينه إعمالا لصراحة نص المادة ٢٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

المقابل النقدى لرصيد أجازات العامل لا يخضع للضرائب أو الرسوم :

إذا انتهت خدمة العامل دون أن يستنفذ رصيد إجازاته الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسى مضافا إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته دون أن يخضع هذا المقابل إلى الضرائب أو الرسوم .

لا يسقط حق العامل فى الأجازة الاعتيادية بعدم الاستعمال :

الحق فى الأجازة الاعتيادية لا يسقط بعدم القيام بها خلال السنة التى تستحق عنها بل يبقى ويرحل إلى رصيد العامل من الأجازات الاعتيادية للسنوات التالية .

(فتوى الجمعية ملف رقم ٤٣٦/٦/٨٦ فى ١٩٩٢/١/٥)

يجوز للورثة المطالبة بحق مورثهم فى مقابل رصيد الإجازات :

حصول العامل على المقابل النقدى هو حق مقرر للعامل نفسه وهذا الحق معلق على شرط واقف هو انتهاء خدمته مع توافر رصيد من إجازاته الاعتيادية ومن ثم فلا شبهة فى أن الحق المذكور يدخل فى العناصر الإيجابية لذمة العامل المالية متى تحقق الشرط الواقف ويندرج فى تركته ولو انتهت خدمته بالوفاة .

مدة التدريب تعد فترة عمل يستحق عليها العامل أجره الأساسى :

الحاصل أن الإيفاد للتدريب إذا كان طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فإن مدة التدريب تعتبر فترة عمل يستحق خلالها الموفد أجره الأساسى بالإضافة إلى جميع المزايا المادية المقررة للوظيفة التى يشغلها دونما تفرقة فى هذا الشأن بين ما إذا كان الإيفاد للتدريب داخل الجمهورية أو خارجها فالعلة فى الحالين واحدة .

لائحة نظام العاملين بشركة كهرباء مصر العليا هى الواجبة التطبيق على طلب المقابل النقدى لرصيد الإجازات :

لما كان وزير الكهرباء قد أصدر بتاريخ ١٩٩٩/٦/١٤ القرار رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٩٩ ونص فى مادته الأولى على أن تعتمد لائحة نظام العاملين بشركة كهرباء مصر العليا المرفقة ويعمل بها اعتبارا من ١٩٩٩/٧/١ فإنه بمقتضى هذا القرار تكون أحكام هذه اللائحة هى الواجبة التطبيق على طلب المقابل النقدى لرصيد الأجازات ، ولما كانت الفقرة الأخيرة من المادة الرابعة من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ المشار إليه تقضى بأن يسرى على العاملين بهذه الشركات أحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل وذلك فيما لم يرد به نص خاص فى اللائحة التى يضعها مجلس إدارة كل شركة ، وكانت لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة قد انتظمت نصوصها حكما فى خصوص الإجازات الاعتيادية بأن نصت فى المادة ٧٧ منها على أحقية العامل فى صرف مقابل نقدى عن رصيد الأجازات الاعتيادية المستحقة عن مدة خدمته بالشركة والتى لم يقم بها واشترطت لاستحقاقه أن يكون الحرمان من الإجازة راجعا إلى عدم التصريح له من الرئيس المباشر واعتماد العضو المنتدب المختص - بالقيام بها كتابة ، فإنه لا يكون ثمة مجال فى هذا الشأن للرجوع إلى أحكام قانون العمل .

وقضت محكمة النقض بأن : لائحة نظام العاملين بشركة كهرباء مصر العليا هى الواجبة التطبيق على طلب المقابل النقدى لرصيد الأجازات . عدم ورود نص خاص بها . أثره . الرجوع إلى أحكام قانون العمل . أحقية العامل فى صرف مقابل نقدى عن رصيد إجازاته الاعتيادية . م ٧٧ من اللائحة . شرطه . (الطعن رقم ٢٢٤ لسنة ٧٢ ق - جلسة ٢٠٠٣/١/١٩)

استحقاق العاملين ببنك التنمية والائتمان الزراعى للمقابل النقدى لرصيد الأجازات :

لما كانت الفقرة الثانية من المادة الأولى من لائحة العاملين ببنك التنمية والائتمان الزراعى تنص على أنه " وتسرى أحكام نظام العاملين بالقطاع العام فيما لم يرد به نص فى هذا النظام وبما لا يتعارض مع أحكامه " وكان قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المحال إليه لم يتضمن نصا بشأن تنظيم حالة انتهاء خدمة العامل دون استنفاد رصيد إجازاته الاعتيادية مما يتعين معه الرجوع فى هذا الشأن لأحكام قانون العمل . (انظر شريف الطباخ فى شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة)

وقضت محكمة النقض بأن : القضاء ببطلان النص الخاص بتنظيم مقابل الإجازات الاعتيادية بلائحة العاملين بالبنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى . مؤداه . وجوب الرجوع فى هذا الشأن إلى قانون العاملين بالقطاع العام . م ٢/١ من لائحة البنك . خلو القانون الأخير من نص ينظم هذه المسألة . أثره . تطبيق أحكام قانون العمل . (الطعن رقم ١١٢٢ لسنة ٧١ ق - جلسة ٢٠٠٣/٣/١٣)

لا يجوز لأفراد القوات المسلحة الحصول على مقابل رصيد الإجازات الاعتيادية :

يدل النص فى المواد ١/١٢ ، ١/٤٢ ، ٢/٤٨ من مواد إصدار القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام على أن قانون شركات قطاع الأعمال العام واللائحة التنفيذية الصادرة نفاذا لأحكامه بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٩١ وكذلك ما تصدره تلك الشركات من لوائح متعلقة بنظام العاملين بها هى الأساس فى تنظيم علاقات العاملين بهذه الشركات بحيث تطبق عليهم أحكامها ولو تعارضت مع أحكام أى قانون آخر ، ولما كان وزير قطاع الأعمال العام قد أصدر القرار رقم ٢٩٨ لسنة ١٩٩٥ باعتماد لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة وانتظمت نصوصها حكما فى خصوص إجازات العامل خلال فترة خدمته بالقوات المسلحة بأن نصت فى المادة ٨١ منها على عدم استحقاقه إجازة من أى نوع طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة سواء كان مجندا أو مستبقيا أو مستدعيا للاحتياط فإن دعواه بطلب المقابل النقدى عن الإجازات خلال خدمته بالقوات المسلحة تكون على غير سند من القانون .

وقضت محكمة النقض بأن : قانون قطاع الأعمال رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ولوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال . هى الأساس فى تنظيم علاقات العاملين بهذه الشركات . تطبيق أحكامهم ولو تعارضت مع أحكام قانون العمل أو أى قانون آخر . عدم استحقاق العامل إجازة من أى نوع طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة سواء كان مجندا أو مستبقيا أو مستدعيا للاحتياط . م ١٨ من اللائحة . دعواه بطلب المقابل النقدى عن الإجازات خلال خدمته بالقوات المسلحة لا سند لها من القانون . (الطعن رقم ١٦٦٨ لسنة ٧١ ق - جلسة ٢٠٠٣/٤/٦ ، راجع في كل ما سبق شريف الطباخ - موسوعة العاملين المدنيين بالدولة - مرجع سابق)

أحكـــام النقـــض:

وحيث إن مما تنعاه الطاعنة على الحكم المطعون فيه الخطأ فى تطبيق القانون والقصور فى التسبيب وفى بيان ذلك تقول " إن الحكم الابتدائى المؤيد بالحكم المطعون فيه قد قضى للمطعون ضده بالمقابل النقدى عن كامل رصيد إجازاته السنوية فيما يجاوز أجر ثلاثة أشهر دون أن يبحث ما إذا كان عدم حصوله على تلك الإجازة راجعا إلى رفض الطاعنة منحها له رغم طلبها أم لا وهو شرط للحصول على المقابل المادى فيما جاوز الثلاثة أشهر ومن ثم فإنه يكون معيبا مما يستوجب نقضه .

وحيث أن هذا النعى سديد ، ذلك أن النص فى الفقرة الأولى من المادة ٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ - المنطبق على واقعة الدعوى - على أن " تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها ، وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات طبقا للتنظيم الخاص بكل شركة وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص " وفى الفقرة الثالثة من المادة ٤٨ من ذات القانون على أنه " كما تسرى أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذا له يدل - وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - على أن أحكام قانون قطاع الأعمال المشار إليه واللائحة التنفيذية الصادرة نفاذا له بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٩١ وأحكام لوائح العاملين التى تصدر إعمالا لحكم المادة ٤٢ من قانون قطاع الأعمال سالف الذكر هى الأساس فى تنظيم علاقات العاملين بشركات قطاع الأعمال العام وتطبق تلك الأحكام ولو تعارضت مع أحكام قانون العمل أو أى قانون آخر ، وأن الرجوع إلى أحكام قانون العمل لا يكون إلا فيما لم يرد به نص خاص فى هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذا له ، لما كان ذلك وكانت المادة ٧٢ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة وإن نصت على أحقية العامل فى صرف المقابل النقدى عن الإجازات الاعتيادية التى لم يستعملها حتى انتهاء خدمته إلا أنها سكتت عن تحديد مدة الإجازة التى يحق للعامل تجميعها والاحتفاظ بها دون القيام بها للحصول على المقابل النقدى عنها عند انتهاء خدمته مما يتعين معه الرجوع فى هذا الشأن لقانون العمل بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، وكان المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن مؤدى نص المادتين ٤٥ ، ٤٧ من هذا القانون أن انتهاء خدمة العامل لا يؤثر على حقه فى أجر الأجازات المستحقة له والتى لم يستعملها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر ولا يسقط هذا الحق بعدم تقديم طلب عنها

إلا أن هذه المدة التى حدد المشرع أقصاها ينبغى أن يكون سريانها مقصورا على تلك الأجازة التى قصد العامل إلى عدم الانتفاع بها من أجل تجميعها ، أما باقى الإجازة فيما يجاوز ثلاثة أشهر فليس للعامل أن يتراخى بإجازته ثم يطالب بمقابل عنها وهو حال يختلف عما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهرى من التزاماته التى يفرضها عليه القانون ولزمه تعويض العامل عنه لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائى المؤيد بالحكم المطعون فيه قد انتهى فى قضائه إلى أحقية المطعون ضده فى المقابل النقدى عن رصيد أجازاته فيما جاوز أجر ثلاثة أشهر على سند من أن المادة ٧٢ من لائحة الشركة الطاعنة قد وردت مطلقة فيما يتعلق بحق العامل فى الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له فى حالة تركه العمل قبل استعمالها أيا كانت مدة الإجازة ودون أن يبحث ما إذا كان حرمانه من الإجازة فيما جاوز هذا الحد الأقصى كان بسبب رب العمل من عدمه فإنه يكون معيبا بالخطأ فى تطبيق القانون والقصور فى التسبيب بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقى أوجه الطعن على أن يكون مع النقض الإحالة .

وحيث أنه لما كان النص فى المادة ٢٧١ من قانون المرافعات على أن " يترتب على نقض الحكم إلغاء جميع الأحكام ، أيا كانت الجهة التى أصدرتها والأعمال اللاحقة للحكم المنقوض متى كان ذلك الحكم أساساً لها ، وإذا كان الحكم لم ينقض إلا فى جزء منه بقى نافذا فيما يتعلق بالأجزاء الأخرى ما لم تكن مترتبة على الجزء المنقوض " مؤداه أن نقض أحد أجزاء الحكم يؤدى إلى نقض أجزائه الأخرى المترتبة على الجزء المنقوض لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد أيد الحكم الابتدائى فى قضائه بإلزام الطاعنة أن تؤدى للمطعون ضده مبلغ ٨٩٦١.٥٨ جنيها (المقابل النقدى لرصيد إجازاته) ورتب على ذلك الحكم له بالفوائد القانونية عن هذا المبلغ فإن نقضه فيما قضى به من أحقيته فى المقابل النقدى لرصيد إجازاته يترتب عليه نقضه فيما قضى به من فوائد قانونية .

لذلك

نقضت المحكمة الحكم المطعون فيه وأحالت القضية إلى محكمة استئناف الإسكندرية وأعفت المطعون ضده من المصاريف . (الطعن رقم ٣٧ لسنة ٧٢ق جلسة ٢٠٠٣/٢/٢٧).

باسم الشعب

المحكمة الدستورية العليا

بالجلسة العلنية المنعقدة يوم السبت ٦ مايو سنة ٢٠٠٠ الموافق ٢ صفر سنة ١٤٢١هـ

برئاسة السيد المستشار / محمد ولى الدين جلال . " رئيس المحكمة "

وعضوية السادة المستشارين : ماهر البحيرى ومحمد على سيف الدين وعدلى محمود منصور ومحمد عبد القادر عبد الله وعلى عوض صالح وأنور رشاد القاضى

وحضور السيد المستشار / عبد الوهاب عبد الرازق " رئيس هيئة المفوضين "

وحضور السيد / ناصر إمام محمد حسن " أمين السر "

أصدرت الحكم الآتى :

فى القضية المدونة بجدول المحكمة الدستورية العليا برقم ٢ لسنة ٢١ قضائية دستورية.

المقامة من

السيد / أحمد ماهر عز

ضـــد

السيد / رئيس مجلس الوزراء

السيد / رئيس جامعة الزقازيق

الإجراءات :

بتاريخ الرابع عشر من يناير سنة ١٩٩٩ ، أودع المدعى صحيفة هذه الدعوى قلم كتاب المحكمة ، طالبا الحكم بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقدمت هيئة قضايا الدولة مذكرة طلبت فيها برفض الدعوى .

وبعد تحضير الدعوى ، أودعت هيئة المفوضين تقريرا برأيها .

ونظرت الدعوى على النحو المبين بمحضر الجلسة ، وقررت المحكمة إصدار الحكم فيها بجلسة اليوم .

المحكمة:

بعد الاطلاع على الأوراق ، والمداولة

حيث أن الوقائع – على ما يبين من صحيفة الدعوى وسائر الأوراق – تتحصل فى أن المدعى – وكان يشغل وظيفة أستاذ بكلية الحقوق جامعة الزقازيق – قد أقام الدعوى رقم ١٠٠ لسنة ١٩٩٨ أمام محكمة الزقازيق الابتدائية ضد المدعى عليه الثانى طالبا الحكم له بما فى مستحقاته عن رصيد أجازاته السنوية التى تجاوز مدة أربعة أشهر وأثناء نظر تلك الدعوى دفع المدعى بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وإذا قدرت محكمة الموضوع جدية الدفع ، وصرحت له برفع الدعوى الدستورية فقد أقام الدعوى الماثلة .

وحيث أن المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلة بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ تنص على أن :

يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالى ...

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب فى جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما فى السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسى مضافا إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

وحيث أن المادة (٢) من القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ المشار إليه تنص على أن "تسرى أحكام هذا القانون على العاملين بكادرات خاصة ويلغى كل حكم ورد على خلاف ذلك فى القواعد المنظمة لشئونهم " .

كما تنص المادة (٣) من ذات القانون على أن " ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره " ، وقد نشر هذا القانون فى ١٩٩١/١٢/٧

ومفاد ما تقدم أنه اعتبارا من تاريخ العمل بأحكام القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ المشار إليه فى ١٩٩١/١٢/٨ فإن العاملين الذين تنتظم شئون توظفهم قوانين خاصة ومن بينها قانون تنظيم الجامعات - يسرى فى شأنهم حكم الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

وحيث أن المصلحة الشخصية المباشرة - وهى شرط لقبول الدعوى الدستورية مناطها أن تتوافر علاقة منطقية بينها وبين المصلحة التى يقوم بها النزاع الموضوع وذلك بأن يكون الحكم الصادر فى المسائل الدستورية المطروحة على هذا النحو لازما للفصل فى الطلبات الموضوعية المرتبطة بها ، ومن ثم فإن نطاق الدعوى الدستورية الماثلة بقدر ارتباطها بالطلبات المطروحة فى النزاع الموضوعى - يتحدد بنص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ .

وحيث أن المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها وآثارا يرتبها ، من بينها - فى مجال حق العمل - ضمان الشروط التى يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترفق بفحواها بيئة العمل ذاتها ، أو تناقض بأثرها ما ينبغى أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التى يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها ، عن متطلبات ممارستها ، وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غاياتها يستوى فى ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وإن حول السلطة التشريعية بنص المادة ١٣ تنظيم حق العمل إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهره ، ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل موطنا لإهدار حقوق يملكها وعلى الأخص تلك التى بالأوضاع التى ينبغى أن يمارس العمل فيها ، ويندرج تحتها الحق فى الأجازة السنوية التى لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحتها البدنية والنفسية ، وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التى لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ، ونكولا عن الحقوق المنطقية التى ينبغى وفقا للدستور أن تكون إطارا لحق العمل ، واستنارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد صاغ - فى هذا الإطار - بنص المادة ٦٥ المشار إليها حق العامل فى الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون ، يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة ، محددا للأجازة السنوية مددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل ولم يجز تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية مصلحة العمل

كما أجاز العامل أن يحتفظ بما قد يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على أجازة من هذا الرصيد تزيد على ستين يوما فى السنة الواحدة فإذا انتهت خدمة العامل وكان له رصيد من تلك الإجازات حق له اقتضاء بدل نقدى عن هذا الرصيد ، بيد أن المشرع قيد اقتضاء هذا البدل بشرطين أولهما ألا تجاوز مدة الرصيد الذى يستحق عنها البدل النقدى أربعة أشهر وثانيهما حساب هذا البدل على أساس الأجر الأساسى عند انتهاء الخدمة مضافا إليه العلاوات الخاصة .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى أجازة سنوية بالشروط التى حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالى أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها ، وإلا كان التخلى عنها إنهاكا لقواه ، وتبديدا لطاقاته وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التى يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل إن المشرع اعتبر حصول العامل على أجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة أمرا لا يجوز الترخيص فيه ، أو التذرع دون تمامه بدواعى مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الأجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه ، وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صونا لقوتها الإنتاجية البشرية ومن ثم كان ضروريا بالتالى ضمانا لتحقيق الأغراض المتوخاة من الأجازة السنوية – أن تنص المادة ٦٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ذاته على أن اشتغال العامل بأجر وبدون أجر لدى جهة أخرى خلال أجازاته المقررة وفق القانون يجيز لجهة الإدارة أن تحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر عنها فضلا عن تعرضه للجزاء التأديبى .

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ المشار إليها على أن العامل لا يجوز من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها التى تراخى فى استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد إلى العامل سوء قصده ، فلم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، بيد أن هذا الحكم لا ينبغى أن يسرى على إطلاقه ، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الأجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ كأصل عام – أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا كان التعويض النقدى عنها واجبا ، تقديرا بأن المدة التى امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك .

وحيث أن الحق فى هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج فى إطار الحقوق التى تكفلها المادتان ٢٣ و ٢٤ من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة والتى جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالى إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك ، فإن حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

وحيث أنه وقد خلص قضاء هذه المحكمة إلى أن المقابل النقدى المستحق عن رصيد الأجازات السنوية التى لم يحصل عليها العامل - بسبب مقتضيات العمل حتى انتهاء خدمته يعد تعويضا له عن حرمانه من هذه الإجازات ، وكان المشرع قد اتخذ أساسا لحساب هذا التعويض الأجر الأساسى الذى وصل إليه العامل عند انتهاء خدمته - رغم تباين أجره خلالها - مضافا إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها جبرا للضرر الناجم عن عدم حصوله على أجازاته السنوية ، فإن هذا النهج لا يكون مصادما للعدالة ولا مخالفا لأحكام الدستور .

فلهذه الأسباب :

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ فيما تضمنه حرمان العامل من البدل النقدى لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ، وألزمت الحكومة المصروفات ومبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة .

أمين السر   رئيس المحكمة

"قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الحالات أو الأعمال التى يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة والأعمال الشاقة والمرهقة التى يمنح العاملون فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية "

وزير القوى العاملة والهجرة :

بعد الاطلاع على المادة (٨١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

قرر

المادة الأولى :

يجب استمرار العمل دون فترة راحة فى الحالات والأعمال الآتية :

الأعمال التى يستمر التشغيل فيها دون توقف مع تناول العمال والعمل فى نظام الثلاث ورديات يوميا .

الأعمال التى يستمر فيها نظام المناوبتين يوميا ويشترط موافقة العمال كتابة على ذلك.

العمل فى وحدات المياه والنور والصرف الصحى والنظافة والحراسة .

العمل فى إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة .

العمل فى مكاتب المنشآت التى يشتغل فيه العمال مدة لا تزيد عن سبع ساعات فى اليوم الواحد .

أعمال نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو بالجو ويدخل فى ذلك العمل فى مكاتب شركات الطيران فى المطارات عدا الأعمال التكميلية أو التبعية اللازمة لتشغيل هذه المرافق كالعمل فى الحسابات وشئون العاملين والشئون القانونية والتدريب .

أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة .

العمل فى أعمال تموين وإصلاح السفن عند رسوها فى الموانى لهذا الغرض أو أثناء عبورها قناة السويس .

العمل فى الموانى على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدها وميكانيكيوها ووقادها وبحارتها وكذلك بحارة صلات البضاعة.

العمل فى المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى .

العمل فى محال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم .

العمل فى مجال تجهيز ودفن الموتى .

صناعة البلاستيك .

صناعة السينما .

أعمال الطوافين والجوابين والممثلين التجاريين ممن يقومون بأعمال البيع أو الدعاية أو التوزيع أثناء قيامهم بهذه الأعمال خارج المنشآت .

صناعة الخزف والصينى .

أعمال لجنة بورصة ميناء البصل بالإسكندرية سواء فى مقر البورصة ذاتها أو فى أماكن تخزين البضاعة .

العمل فى المخابز .

صناعة الدواء .

العمل بالصيدليات .

المادة الثانية :

على صاحب العمل أو المدير المسئول فى كل من الأعمال والصناعات الوارد بيانها فى المادة السابقة أن يصرح للعامل بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو براحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل .

المادة الثالثة:

يمنح العاملون فى الأعمال الشاقة أو المرهقة الموضحة فيما يلى فترة أو أكثر للراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة تحتسب من ساعات العمل الفعلية :

العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها .

صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها .

إذابة الزجاج وإنضاجه .

أعمال لحام المعادن باستخدام الغازات أو الكهرباء .

تفضيض المرايا بواسطة الزئبق .

الدهان بمادة الدوكو .

معالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص

صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠% من الرصاص

صنع أول أكسيد الرصاص " المرتك الذهبى " أو أكسيد الرصاص الأصفر وثانى أكسيد الرصاص " السلقون " وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالى وسلفات وكرومات وسيلكات الرصاص .

عمليات المزج والعجن فى صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية .

إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة .

تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها .

صناعة الأسفلت .

العمل فى المدابغ

العمل فى مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو الدماء أو العظام .

سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها .

صناعة الكاوتشوك .

صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها .

المادة الرابعة

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

المادة الخامسة

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به فى اليوم التالى لتاريخ نشره .

وزير القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العماوى)

تحريرا فى : ٢٠٠٣/٧/١٢

الصيغة رقم (١) إنذار موجه إلى جهة عمل لصرف مقابل رصيد أجازات الطالب :

إنه فى يوم

بناء على طلب السيد / .... المقيم ....

وموطنه المختار مكتب الأستاذ / ....

أنا محضر محكمة قد انتقلت حيث إقامة :

السيد / .... بصفته ويعلن بمقر عمله بـ ....

وأعلنته بالآتى

وحيث أن الطالب كان يعمل تحت رئاسة المعلن إليه على الدرجة .... وأحيل إلى المعاش بتاريخ / / .

وحيث أن الإدارة لم تقم بتسوية مستحقاته عن رصيد أجازاته الاعتيادية حيث أنه يستحق مقابل نقدى عنها ولم تصرف له حتى الآن .

وحيث أنه الأمر كذلك فإن الطالب ينهى إلى سيادتكم بصرف المقابل لكامل رصيد الأجازات الاعتيادية للطالب التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المستحقة له .

بناء عليه:

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت حيث إقامة المعلن إليه وسلمته صورة من هذا لنفاذ مفعوله فى الميعاد القانونى . ولأجل العلم .

الصيغة رقم (٢) : مقدمة للجنة توفيق الأوضاع

السيد الأستاذ المستشار / رئيس لجنة توفيق الأوضاع بـ ....

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم / .... وموطنه المختار مكتب الأستاذ / .... المحامي .

ضد

.... بصفته

.... بصفته

.... بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضوع

الطالب كان يعمل تحت رئاسة المعلن إليه الأول على الدرجة .... وأحيل إلى المعاش بتاريخ / / ولم تقم الإدارة بتسوية مستحقاته عن رصيد أجازاته الاعتيادية .

ولما كان الطالب له رصيد أجازة اعتيادية تستحق المقابل النقدى عنها ولم تصرف له حتى الآن الأمر الذى دعاه إلى إنذار المعلن إليه الأول بصفته بصرف مستحقاته عن رصيد أجازاته المشار إليه بتاريخ / / إلا أنه حتى الآن لم يقم بصرف مستحقات الطالب الأمر الذى دعاه إلى اللجوء إلى القضاء للحصول على كافة حقوقه فى المقابل النقدى لرصيد أجازته الاعتيادية .

وحيث أنه من المستقر عليه فى قضاء النقض أن دعوى العامل بطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الأجازات هو فى حقيقته تعويض ولا يعد من دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة ٤/٤٣ من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الأجازات هو وفى حقيقته تعويض ولا يعد من دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة ٤/٤٣ من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطالب بعوض حقه وليس عين حقه . (الطعن رقم ٤١ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٧٦/١/١٧ س ٢٧ ص ١٣٠ ، الطعن رقم ١٢٣٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٧٨/١٢/٢٦)

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن المقابل النقدى للأجازة التى بقيت من رصيد أجازات العامل حتى انتهاء خدمته تعويضا بأنه لا يخضع للضريبة عن المرتبات والأجور لأنه ليس إيرادا وإنما هو فى حكم رأس مال يصرف دفعة واحدة عن انتهاء الخدمة . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع لمجلس الدولة ملف رقم ٤١٨/١/٢٧ جلسة ١٩٩٠/١١/٢١)

كما أنه عندما قام المشرع بتعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وذلك بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ ذكر فى مذكرته الإيضاحية ما يفيد أن المقابل النقدى لرصيد الإجازات لا يعد أجرا وإنما هو تعويض .

<u>بناء عليه :</u>

يلتمس الطالب تحديد أقرب جلسة والقضاء بأحقيته فى المقابل النقدى لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المستحقة لها وإلزام المدعى عليهم بصفتهم بأدائها له مع إلزامهم بصفتهم بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المستعجل طليق من بند الكفالة .

عن الطالب

الصيغة رقم (٣) : مذكرة مقدمة إلى / لجنة توفيق الأوضاع

بدفاع : .... " المدعى "

ضد .... بصفته وآخرين " مدعى عليهم "

الطلبات

نصمم على الطلبات الواردة بختام أصل الطلب .

الدفاع

أولا : أحقية الطالب فى المقابل النقدى لكامل رصيد أجازته الاعتيادية التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة :

أن المقابل النقدى المستحق فى رصيد الأجازات السنوية التى لم يحصل عليها العامل – بسبب مقتضيات العمل حتى انتهاء خدمته يعد تعويضا له عن حرمانه من هذه الأجازات وكان المشرع قد اتخذ أساسا لحساب هذا التعويض الأجر الأساسى الذى وصل إليه العامل عند انتهاء خدمته – رغم تباين أجره خلالها – مضافا إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها جبرا للضرر الناجم عن عدم حصوله على أجازاته السنوية فإن هذا النهج لا يكون مصادما للعدالة ولا مخالفا لأحكام الدستور"

الثابت بالأوراق بأن الطالب كان يعمل ....على الدرجة ... وأحيل إلى المعاش بتاريخ / / ولم تقم الإدارة بتسوية مستحقاته عن رصيد أجازته الاعتيادية . (حافظة مستندات الطالب رقمى ... ، ...)

ولما كان الطالب له رصيد أجازة اعتيادية تستحق المقابل النقدى عنها ولم تصرف له حتى الآن الأمر الذى دعاه إلى إنذار .... بصفته لصرف مستحقاته عن رصيد أجازته المشار إليه بتاريخ / / إلا أنه حتى الآن لم يقم بصرف مستحقات الطالب . (حافظة مستندات الطالب رقم ....)

وقد استقر قضاء النقض على " أن دعوى العامل بطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الإجازات هو فى حقيقة تعويض ولا يعد من دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى حالة مفهوم المادة ٤/٤٣ من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الأجازات هو فى حقيقته تعويض ولا يعد من دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة ٤/٤٣ من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطالب بعوض حقه وليس عين حقه " وحيث أن الطالب قد لجأ لجهة عمله لصرف كافة حقوقه فى المقابل النقدى لرصيد أجازاته الاعتيادية ولكن دون جدوى الأمر الذى حدا به اللجوء لسيادتكم.

بناء عليه : نصمم على الطلبات.

الصيغة رقم (٤)

عريضة دعوى مقدمة للمحكمة الإدارية

السيد الأستاذ / رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم / .... المقيم .... وموطنه المختار مكتب الأستاذ / .... المحامي .

ضد

.... بصفته

.... بصفته

.... بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضوع

الطالب كان يعمل تحت رئاسة المعلن إليه الأول على الدرجة .... وأحيل إلى المعاش بتاريخ / / ولم تقم الإدارة بتسوية مستحقاته عن رصيد أجازاته الاعتيادية .

ولما كان الطالب له رصيد أجازة اعتيادية تستحق المقابل النقدى عنه ولم تصرف له حتى الآن الأمر الذى دعاه إلى إنذار المعلن إليه الأول بصفته بصرف مستحقاته عن رصيد أجازاته المشار إليه بتاريخ / / إلا أنه وحتى الآن لم يقم بصرف مستحقات الطالب الأمر الذى دعاه إلى اللجوء إلى القضاء للحصول على كافة حقوقه فى المقابل النقدى لرصيد أجازته الاعتيادية

وحيث أن الطالب لجأ للجنة توفيق الأوضاع بـ .... والذى أصدرت توصيتها بأحقية الطالب فى صرف مقابل رصيد أجازاته بتاريخ / / إلا أن جهة العمل رفضت تنفيذ هذه التوصية

وحيث أنه من المستقر عليه فى قضاء النقض أن دعوى العامل بطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الأجازات هو فى حقيقته تعويض ولا يعد دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة ٤/٤٣ من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطالب بعوض حقه وليس عين حقه . (الطعن رقم ٤١ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٧٦/١/١٧ م س ٢٧ ص ١٣٠) (الطعن رقم ١٢٣٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٧٨/١٢/٢٦)

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن المقابل النقدى للأجازة التى بقيت من رصيد أجازات العامل حتى انتهاء خدمته تعويضا فإنه لا يخضع أيضا للضريبة عن المرتبات والأجور لأنه ليس إيرادا دائما هو فى حكم رأس مال يصرف دفعة واحدة عند الانتهاء الخدمة . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ملف رقم ٤١٨/١/٢٧ جلسة ١٩٩٠/١١/٢١)

كما أنه عندما قام المشرع بتعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وذلك بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ ذكر فى مذكرته الإيضاحية ما يفيد أن المقابل النقدى لرصيد الأجازات لا يعد أجرا وإنما هو تعويض.

<u>بناء عليه :</u>

يلتمس الطالب تحديد أقرب جلسة والحكم بأحقيته فى المقابل النقدى لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المستحقة له وإلزام المدعى عليه بصفتهم بأدائها له مع إلزامهم بصفتهم بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل طليق من بند الكفالة.

عن الطالب

الصيغة رقم (٥)

دعوى مطالبة بمقابل رصيد أجازات سنوية

إنه فى يوم

بناء على طلب / .... المقيم .... وموطنه المختار مكتب الأستاذ / .... المحامي .

أنا .... محضر محكمة .... قد انتقلت حيث إقامة :

السيد / .... المقيم ....

<u>وأعلنته بالآتى</u>

الطالب كان يعمل لدى المعلن إليه على الدرجة .... ويشغل وظيفة .... وكان يتقاضى أجرا قدره .... ج (شهريا أو أسبوعيا)

وحيث أن الطالب له رصيد أجازة اعتيادية تستحق المقابل النقدى عنها ولم تصرف له حتى الآن .

وقد بلغت هذه الأجازة السنوية .... يوما ومن ثم صار من حق الطالب تعويضا عنها .

وحيث أنه بصدور حكم المحكمة الدستورية العليا بجلسة ١٩٩٧/٥/١٧ فى القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ق دستورية بعدم دستورية الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما تضمنه من ألا تزيد مدة الإجازة التى يطلب العامل ضمها على ثلاثة أشهر ، وهو ما يجعل الطالب من حقه المطالبة بمقابل رصيد الأجازات فيما يجاوز الثلاثة أشهر .

وحيث أن الطالب قد تقاعد عن العمل (أو أحيل إلى المعاش) بتاريخ / / الأمر الذى يحق له صرف هذا المقابل النقدى لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية .

<u>بناء عليه:</u>

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت حيث إقامة المعلن إليه وسلمته صورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة .... الابتدائية الدائرة ( ) عمال والكائنة بجلستها المنعقدة علنا فى يوم .... الموافق / / من الساعة التاسعة صباحا وما بعدها لكى يسمع الحكم

أولا : بإلزامه بأن يؤدى للطالب المقابل النقدى لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المستحقة له وإلزام المدعى عليهم بأدائها له

ثانيا : إلزام المدعى عليهم بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل طليق من قيد الكفالة.

ولأجل العلم

الصيغة رقم (٦)

صيغة دعوى رصيد أجازات لأفراد الشرطة

السيد الأستاذ / رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم / .... والمقيم .... ، ومحله المختار مكتب الأستاذ / .... المحامي بـ ....

ضـــد

١- السيد / وزير الداخلية بصفته

٢- السيد / مدير أمن .... بصفته

الموضـــوع :

أصدر المعلن إليه الثاني قرارا بإنهاء خدمة الطالب .... حيث أنه كان يعمل .... شرطة .... لبلوغه السن القانوني اعتبارا من / /

ولما كان الطالب له رصيد أجازات قدرها .... كما هو الثابت بالبيان المرفق صورته ولم يصرف له هذا الرصيد دون سبب مقبول ومن ثم فقد رفضت جهة العمل صرف المقابل النقدي له .

وحيث أن الطالب لجأ للجنة توفيق الأوضاع بـ .... والذى أصدرت توصيتها بأحقية الطالب فى صرف مقابل رصيد أجازاته بتاريخ / / ٢٠٠٥ إلا أن جهة العمل رفضت تنفيذ هذه التوصية

وحيث أنه من المستقر عليه فى قضاء النقض أن دعوى العامل بطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الأجازات هو فى حقيقته تعويض ولا يعد دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة ٤/٤٣ من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطالب بعوض حقه وليس عين حقه . (الطعن رقم ٤١ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٧٦/١/١٧ م س ٢٧ ص ١٣٠)

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن المقابل النقدى للأجازة التى بقيت من رصيد أجازات العامل حتى انتهاء خدمته تعويضا فإنه لا يخضع أيضا للضريبة عن المرتبات والأجور لأنه ليس إيرادا دائما هو فى حكم رأس مال يصرف دفعة واحدة عند الانتهاء الخدمة . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ملف رقم ٤١٨/١/٢٧ جلسة ١٩٩٠/١١/٢١)

كما أنه عندما قام المشرع بتعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وذلك بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ ذكر فى مذكرته الإيضاحية ما يفيد أن المقابل النقدى لرصيد الأجازات لا يعد أجرا وإنما هو تعويض.

<u>بناء عليه:</u>

يلتمس الطالب تحديد أقرب جلسة والحكم بأحقيته فى المقابل النقدى لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المستحقة له وإلزام المدعى عليه بصفتهم بأدائها له مع إلزامهم بصفتهم بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل طليق من بند الكفالة.

عن الطالب

فهرس الكتاب